

**KONVENSI KETENAGAKERJAAN DI TINJAU DARI PERSPEKTIF
HUKUM TATA NEGARA ISLAM**



Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar
Sarjana Hukum Jurusan Hukum Tatanegara (Siyasah Syar'iyah)

pada Fakultas Syariah dan Hukum

UIN Alauddin Makassar

Oleh:

MUH. AQIL FATAHILLAH

NIM. 10200116130

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

UIN ALAUDDIN MAKASSAR

2020

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

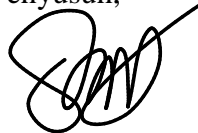
Mahasiswa Yang Bertanda tangan Di Bawah Ini:

Nama : Muh. Aqil Fatahillah
Nim : 10200116130
Tempat/Tanggal Lahir : Makassar, 03 Desember 1998
Prodi/Jurusan : Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)
Alamat : Jl. Mannuruki 2 No. 25 A
Judul : Konvensi Ketenagakerjaan Di Tinjau Dari
Perspektif Hukum Tata Negara Islam

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, 5 November 2020

Penyusun,



MUH. AQIL FATAHILLAH

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, Konvensi Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Perspektif Hukum Tata Negara Islam yang di susun oleh Muh. Aqil Fatahillah, NIM : 10200116130, Mahasiswa jurusan Hukum Tatanegara pada Fakultas Syariah dan Hukum Uin Akauddin Makassar, telah diuji dan di pertahankan dalam sidang munaqasayah yang di selenggarakan pada hari senin, tanggal 25 Januari 2021, di nyatakan telah dapat di terima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Serjana dalam Ilmu Syariah dan Hukum, Jurusan Hukum Tatanegara.

Makassar, 25 Januari 2021

DEWAN PENGUJI

| | | |
|---------------|--|---|
| Ketua | : Dr. H. Muammar Muh Bakry, Lc., M. Ag | () |
| Sekretaris | : Dr. Marilang, S.H., M.Hum | () |
| Penguji I | : Dr. Hamzah, M.H.I | () |
| Penguji II | : Dr. Nila Sastrawati, M. Si. | () |
| Pembimbing I | : Dr. Hj Rahmatiah, HL, M.Pd | () |
| Pembimbing II | : Dr Andi Tenripadang, S.H., M.H | () |

Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

UIN Akauddin Makassar



Dr. H. Muammar Muh Bakry, Lc., M. Ag.

NIP : 19731122200121002

KATA PENGANTAR

Assalamu'Alaikum warahmatullahi wabarokatuh

Alhamdulillah, puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah swt., atas berkat Rahmat dan Kurunia-Nya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini yang berjudul *KONVENSI KETENAGAKERJAAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF HUKUM TATA NEGARA ISLAM*. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah) Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Sholawat dan salam atas junjungan Nabi Muhammad saw, para sahabat, keluarga dan pengikutnya hingga akhir zaman dialah Nabi khataman anbiya, khataman rasul penutup dari segala Nabi dan Rasul

Pada penyusunan skripsi ini, penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada ayahanda tercinta **Patahuddin S.PD** dan Ibunda tercinta **Rostina kalimuddin assegaf** yang telah membesarkan, mengasuh, mendidik, memotivasi dan membiayai penulis sejak lahir sampai sekarang dengan tulus, penuh kasih sayang lahir dan batin, tanpa pamrih dan selalu memikirkan kebahagiaan penulis..

Penulis juga sampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Hamdan Juhannis, M.A., Ph.D selaku rektor UIN Alauddin Makassar, serta seluruh wakil rektor dan seluruh staf dan karyawannya.
2. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum bapak Dr. H. Muammar Muhammad Bakry, Lc., M.Ag, beserta para Wakil Dekan dan seluruh staf Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Alauddin Makassar yang sudah turut berperan dan membantu dalam proses penyelesaian skripsi.
3. Ketua Jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah) Ibunda Dr Kurniati, M.H.I. dan Ibunda Dr. Hj. Rahmiati, M.Pd. selaku sekretaris Jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah) pada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, serta para staf Jurusan Hukum Tata Negara.

4. Ibunda Dr. Hj. Rahmatiah HL, M.Si., selaku Pembimbing I dan Ibunda Dr. Andi TenriPadang., S.H.,M.H. selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dan mengarahkan penulisan skripsi ini.
5. Teruntuk teman-teman Organisasi IRMBJ, Pengurus IRMBJ dan segenap masyarakat warga Mannuruki 2 yang tidak dapat saya sebutkan satu-satu
6. Seluruh teman-teman Mahasiswa Hukum Tatanegara (Siyasah Syar'iyah) Angkatan 2016 dan segenap senior dan masyarakat Hukum Tatanegara (Siyasah Syar'iyah) yang tidak sempat saya sebutkan satu persatu dalam skripsi ini.
7. Seluruh Teman-teman Alumni Pesantren Guppi Samata yang tidak bisa saya sebut satu persatu
8. Teruntuk Teman-teman saya Alumni KKN Angkatan 62 UIN Alaudin Makassar, Kec.Tombolo Pao Desa Erelembang, Muh Iksan MP, Syahrul al-akbar, Irsan Sabir, Aina Mardhiyah Ulfa, Nurul Aulia Dewi, Nurfaidah Azis, Sutimah Binti Sudirman, Nuriati, Hasriana Sukkuru
9. Teruntuk Kepala Desa Erelembang dan semua jajarannya, warga Dusun , Kepala Dusun Bontorannu dan Teman-teman saya yang berada di dusun Bontorannu yang tidak dapat saya sebutkan satu-satu
10. Teruntuk teman-teman rumah saya yang selalu memberikan semangat dalam proses penyelesaian studi
11. Teruntuk semua teman-teman di komunitas Rumah Belajar Paradox dan Komunitas Koin Progresif yang selalu memberikan kabar positif terhadap penulis dalam proses penyelesaian studi.
12. Terkhususnya untuk Sahabat saya Burhanuddin Rabbani, Firman anugerah, Saiful, Nata Haryanto, Andi Khaerul Iksan dan Muhammad Arfan yang selalu memberikan terbaik dari yang terbaik dalam lingkup proses penulis di ruang akademik maupun non-akademik.

Selain itu penulis juga mengucapkan permohonan maaf, dari lubuk hati yang paling dalam jika penulis melakukan banyak kesalahan dan kekhilafan baik dalam bentuk ucapan maupun tingkah laku, semenjak penulis menginjakkan kaki

pertama kali di UIN Alauddin Makassar hingga selesainya studi penulis. Semua itu murni dari penulis sebagai manusia biasa yang tak pernah luput dari kesalahan dan kekhilafan.

Harapan penulis mudah-mudahan penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Amiin Ya Rabbal Alamiin.

Wassalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 23 November 2020



MUH. AOIL FATAHILLAH



DAFTAR ISI

| | |
|---|--------------|
| JUDUL | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | ii |
| PENGESAHAN..... | iii |
| KATA PENGANTAR..... | iv |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| PEDOMAN TRANSLITERASI | viii |
| ABSTRAK | xv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1-15 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 7 |
| C. Pengertian Judul..... | 7 |
| D. Kajian Pustaka..... | 9 |
| E. Metodologi Penelitian | 10 |
| F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian | 14 |
| BAB II KEDUDUKAN KETENAGAKERJAAN DALAM SISTEM HUKUM TATA NEGARA INDONESIA | 16-46 |
| A. Pengertian Ketenagakerjaan..... | 16 |
| B. Sumber-Sumber Hukum Ketenagakerjaan..... | 27 |
| C. Jenis Perlindungan Ketenagakerjaan..... | 32 |
| D. Jenis-Jenis Jaminan Sosial Ketenagakerjaan | 37 |
| BAB III FAKTOR YANG MENDUKUNG ADANYA PELAKSANAAN KETENAGAKERJAAN | 47-54 |
| A. Pengertian Pelaksanaan Ketenagakerjaan | 47 |
| B. Jenis-Jenis Tenaga Kerja..... | 49 |

| | | |
|---------------|---|--------------|
| | C. Faktor Adanya Ketenagakerjaan | 51 |
| BAB IV | SISTEM KETENAGAKERJAAN DALAM HUKUM TATA NEGARA ISLAM | 55-68 |
| | A. Hakekat Ketenagakerjaan..... | 55 |
| | B. Dasar Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja | 56 |
| | C. Sistem Ketenagakerjaan dalam Hukum Tata negara Islam | 59 |
| BAB V | PENUTUP..... | 69-75 |
| | A. Kesimpulan | 69 |
| | B. Implikasi penelitian..... | 70 |
| | DAFTAR PUSTAKA | 71 |
| | DAFTAR RIWAYAT HIDUP | 75 |



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut :

1. Konsonan

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|------|-------------|----------------------------|
| ا | Alif | A | tidak dilambangkan |
| ب | Ba | B | Bc |
| ت | Ta | T | Tc |
| ث | ša | š | es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | ḥa | ḥ | ha (dengan titik di bawah) |
| خ | Kha | K | ka dan ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | Zal | Z | zet (dengan titik di atas) |
| ر | Ra | R | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |
| ش | Syin | S | es dan ye |
| ص | ṣad | ṣ | es (dengan titik di bawah) |
| ض | ḍad | ḍ | de (dengan titik di bawah) |
| ط | ṭa | ṭ | te (dengan titik di bawah) |

| | | | |
|----|--------|---|-----------------------------|
| ظ | za | z | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | ‘ain | ‘ | apostrof terbalik |
| غ | Gain | G | Ge |
| ف | Fa | F | Ef |
| ق | Qaf | Q | Qi |
| ك | Kaf | K | Ka |
| ل | Lam | L | El |
| م | Mim | M | Em |
| ن | Nun | N | En |
| و | Wau | W | We |
| هـ | Ha | H | Ha |
| ء | Hamzah | ‘ | Apostrof |
| ي | Ya | Y | Ye |

Hamzah (ء) yang terletak diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut :

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|-------|---------------|-------------|------|
| أ | <i>Fathah</i> | A | A |

| | | | |
|----|---------------|---|---|
| اَ | <i>Kasrah</i> | I | I |
| اِ | <i>ḍammah</i> | U | U |

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gambar huruf, yaitu :

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|-------|-----------------------|-------------|---------|
| اَيَ | <i>fathah dan yā'</i> | Ai | a dan i |
| اَوَ | <i>fathah dan wau</i> | Au | a dan u |

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلَ : *hauula*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

| Harakat dan Huruf | Nama | Huruf dan Tanda | Nama |
|-------------------|---------------------------------|-----------------|---------------------|
| اَ... اِ... | <i>fathah dan alif atau ya'</i> | A | a dan garis di atas |
| اِ | <i>kasrah dan ya'</i> | I | i dan garis di atas |
| اِ | <i>dammah dan wau</i> | U | u dan garis di atas |

Contoh:

مَاتَ : *mata*

رَمَى : *rama*

قِيلَ : *qila*

يَمُوتُ : *yamutu*

4. *Tā' marbū'ah*

Transliterasi untuk *tā' marbū'ah* ada dua, yaitu: *tā' marbū'ah* yang hidup *Ta'marbutah* yang hidup (berharakat fathah, kasrah atau dammah) dilambangkan dengan huruf "t". *ta'marbutah* yang mati (tidak berharakat) dilambangkan dengan "h".

Contoh:

رَوْضَةُ الْأُطْفَ : *raudal al-at fal*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madinah al-fadilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. *Syaddah (Tasydid)*

Tanda *Syaddah* atau *tasydid* dalam bahasa Arab, dalam transliterasinya dilambangkan menjadi huruf ganda, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* tersebut.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbana*

نَجَّيْنَا : *najjainah*

6. Kata Sandang

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyi huruf yang ada setelah kata sandang. Huruf "l" (ل) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang tersebut.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya.

Contoh:

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-biladu*

7. Hamzah

Dinyatakan di depan pada Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun, itu apabila hamzah terletak di tengah dan akhir kata. Apabila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

1. Hamzah di awal

أُمِرْتُ : *umirtu*

2. Hamzah tengah

تَأْمُرُونَ : *ta' muruna*

3. Hamzah akhir

شَيْءٌ : syai'un

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasinya penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara; bisa terpisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

Contoh:

Fil Zilal al-Qur'an

Al-Sunnah qabl al-tadwin

9. Lafz al-Jalalah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilahi* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

اللَّهِ بِاللهِ billah *Dinullah* دِينَ الله

Adapun ta' marbutah di akhir kata yang di sandarkan kepada lafz al-jalalah, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ Hum fi rahmatillah

10. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf kapital dipakai. Penggunaan huruf kapital seperti yang berlaku dalam EYD. Di antaranya, huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal dan nama diri. Apabila nama diri didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal dari nama diri tersebut, bukan huruf awal dari kata sandang.

Contoh: *Syahrul ramadan al-lazi unzila fih al-Qur'an*

Wa ma Muhammadun illa rasul

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

| | |
|---------------|---|
| swt. | = <i>subhānahū wa ta'ālā</i> |
| saw. | = <i>sallallāhu 'alaihi wa sallam</i> |
| a.s. | = <i>'alaihi al-salām</i> |
| H | = Hijrah |
| M | = Masehi |
| SM | = Sebelum Masehi |
| l. | = Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja) |
| w. | = Wafat tahun |
| QS .../...:51 | = QS al-Maidah/5:51 |
| HR | = Hadis Riwayat |

ABSTRAK

Nama :Muh Aqil Fatahillah
NIM :10200116130
Jurusan :Hukum Tatanegara
Judul :Konvensi Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Perspektif Hukum Tata Negara Islam

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Mengetahui Kedudukan Ketenagakerjaan dalam Sistem Hukum Tata Negara Indonesia, 2) Faktor Adanya Ketenagakerjaan 3) Mengetahui Sistem Ketenagakerjaan dalam Hukum Tata Negara Islam

Untuk menjelaskan permasalahan tersebut, penulis menggunakan pendekatan *yuridis normatif* penelitian ini tergolong dalam penelitian *Library Research* (Kepustakaan) data dari bahan-bahan kepustakaan. Metode yang digunakan adalah dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka yang berkesinambungan dengan objek pembahasan yang diteliti dengan cara membaca, memahami, mengklasifikasikan dan menyimpulkan.

Hasil penelitian ini, 1) Kedudukan ketenagakerjaan dalam sistem hukum tata negara Indonesia adalah sesuatu yang termasuk dalam ruang lingkup Hukum Administrasi Negara, Hukum Perdata, dan Hukum Pidana. Kedudukan tersebut membawa konsekuensi yuridis bahwa ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan haruslah mendasar pada teori hukum yang menelaah bidang tersebut. 2) Faktor pendukung adanya pelaksanaan ketenagakerjaan adalah Faktor sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber daya modal. 3) Sistem ketenagakerjaan dalam hukum tata negara Islam adalah termasuk ke dalam kegiatan yang digolongkan sebagai kegiatan ijarah, kegiatan ijarah yang mana tersebut merupakan sewa menyewa dalam hal jual beli jasa dimana pihak pemilik tenaga kerja diibaratkan sebagai penyewa dan sebaliknya pihak tenaga kerja diibaratkan sebagai sesuatu yang disewakan. Tenaga kerja dapat diibaratkan sebagai sewaan dikarenakan tenaga kerja dalam sistem pekerjaannya telah dimanfaatkan keahliannya.

Implikasi dari skripsi ini, 1) Perlu peningkatan kinerja pemerintah di bidang pelaksanaan Ketenagakerjaan agar sesuai aturan dengan pengimplementasiannya, 2) Perlunya peningkatan pelaksanaan ketenagakerjaan bernuansa Islam secara maksimal agar kemaslahatan dapat tercapai.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Istilah negara berasal dari terjemahan bahasa asing adalah sebagai berikut (a) *Staat* bahasa Belanda artinya negara; (b) *State* bahasa Inggris artinya negara; (c) *E'tat* bahasa Prancis artinya negara. Dari pengertian ini maka istilah *staat* (*staat, etat*) dari bahasa latin: status atau statum artinya menaruh dalam keadaan berdiri, membuat berdiri, menempatkan berdasarkan hal tersebut, kemudian istilah negara yang asal usulnya berasal dari bahasa sanskerta “nagari” atau “nagara”, yang berarti kota.¹

Konsep negara berkembang mulai dari bentuknya yang paling sederhana sampai ke yang paling kompleks di zaman sekarang, sebagai bentuk organisasi kehidupan bersama dalam masyarakat, negara selalu menjadi pusat perhatian objek kajian bersamaan dengan berkembangnya ilmu pengetahuan umat manusia banyak cabang ilmu pengetahuan yang menjadikan negara sebagai objek kajian. Misalnya, ilmu politik, ilmu negara, ilmu hukum kenegaraan. Dan ilmu hukum Tata Negara. Negara sebagai *body politic* oleh ilmu negara dan ilmu politik sama-sama dijadikan sebagai objek utama dalam kajiannya. Sementara itu ilmu hukum Tata Negara mengkaji aspek hukum yang membentuk dan yang dibentuk oleh organisasi negara itu.

¹M.Iwan Satriawan.dan Siti Khoiriah, *Ilmu Negara* (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2016), h.1-2

Jumlah penduduk di Indonesia menempati urutan nomor ke- 4 dengan jumlah 253,60 juta jiwa dibawah USA, India, dan Tiongkok yang menempati posisi paling banyak dalam hal jumlah penduduk dunia. Karena padatnya jumlah penduduk indonesia maka masyarakat di dorong oleh pemerintah dan juga tuntutan hidup untuk bekerja.

Negara indonesia merupakan negara yang sedang berkembang maka dari itu perekonomian di Indonesia terbilang tidak stabil. Akibat dari perekonomian yang kurang mendukung maka sebagian banyak masyarakat mencari pekerjaan. Disamping itu indonesia sebagai negara yang besar mempunyai lapangan kerja yang cukup luas. Perusahaan yang tergolong banyak dan pemerintahan yang memerlukan tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupaun untuk masyarakat.²

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Pernduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di indonesia adalah berumur 15 tahun- 64 tahun. Menurut pengertian ini setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja negara.³ Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Negara yang mempunyai jumlah penduduk yang besar, keselamatan adalah salah satu unsur utama dalam setiap kehidupan seseorang. Pembangunan kesehatan dalam kehidupan berbangsa besar nilai investasinya terutama terhadap sumber daya manusia. Dengan adanya penduduk yang terjaga kesehatannya

²UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 1 Ayat 2

³UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 1 Ayat 2

dengan baik, bangsa tersebut akan memiliki sumber daya manusia yang lebih optimal dalam pembangunan. Dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan, pemerintah sangat memperhatikan perlindungan kerja dan keselamatan kerja, tentunya tujuan pemerintah dalam hal ini selain benar-benar untuk melindungi memperhatikan keselamatan kerja dan para pekerja yang umumnya lemah.⁴

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”⁵ Berdasar pasal tersebut jelas bahwa Undang-Undang Dasar 1945 menghendaki agar semua warga Negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja dapat dapat hidup secara layak sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Dengan landasan ini pula Pembangunan ekonomi sebagai bagian dari pembangunan nasional, merupakan salah satu upaya untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur. Oleh sebab itu, para pelaku pembangunan baik pemerintah maupun masyarakat, baik perseorangan maupun badan hukum harus menunjang pertumbuhan ekonomi, yang salah satunya terkait dengan penyediaan dan perluasan lapangan kerja yang dibutuhkan masyarakat sehingga peranannya sebagai sumber mata pencaharian makin meningkat.

Terkait dengan konsep hak berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 tersebut, Amandemen Undang-Undang Dasar 1945 menyangkut ketenagakerjaan turut pula mengamanatkan dalam Pasal 28d ayat (2), bahwa negara menjamin

⁴Hani Regina Sari, ” Perlindungan Hukum Tenaga Kerja oleh Badan Penyelenggaraan jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-undang No. 24 Tahun 2011”, *skripsi*, (Lampung: Fak. Hukum Universitas Lampung Bandar Lampung, 2018), h. 2 www.google.com, (30 Maret 2020)

⁵Sri Warjianti, *Hukum Ketenagakerjaan Keselamatan Kerja dan Perlindungan Upah Pekerja Wanita* (Bandung: Tarsito, 1998) h. 21.

setiap orang untuk bekerja serta mendapatkan imbalan/upah atas pekerjaan tersebut, dan hal terpenting dalam pasal ini adalah adanya jaminan keadilan dan perlakuan layak dalam suatu hubungan kerja. Dengan demikian berdasarkan konsepsi hak konstitusional tersebut, maka implikasinya adalah, adanya kewajiban bagi penyelenggara negara untuk menyediakan dan memberikan fasilitas terkait dengan hak-hak warga negara untuk bekerja/mendapatkan pekerjaan secara layak dan berkeadilan, termasuk ke dalamnya adalah perlindungan dan kepastian hukum terkait tuntutan terhadap hak-hak ketenagakerjaan yang tidak terpenuhi, tanpa diskriminasi dan bias gender.⁶

Kurangnya kapasitas sumber daya manusia diakibatkan terutama oleh sistem pendidikan dan pelatihan yang berkaitan kepada “supply driven⁷”, sehingga terjadi kesenjangan (gap) dan tidakcocokan antara penawaran dengan (supply) dengan permintaan (demand) yang berakibat atas rendahnya daya produksi dan terjadinya pengangguran. Dilihat dari sudut pandang pembangunan ketenagakerjaan masalah yang dihadapi ini bukan hanya memperoleh permasalahan yang berdiri sendiri, melainkan ada banyak faktor yang mempengaruhi, seperti faktor pendidikan, kesehatan, ekonomi, jasa dan sebagainya, oleh karena itu pemecahan masalah ketenagakerjaan harus didekati secara lintas sektoral.⁸

⁶Ashabul Kahpi, “Pekerja Muslimah dan Hak-Haknya di Indonesia Perspektif Islam”, *Jurnal Al-Qadau Peradilan dan Hukum Keluarga Islam* 6, No 2 (2019) h. 288. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/al-qadau/article/download/10831/7506>

⁷Basani Situmorang, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun Dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengartian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan* (Jakarta: BPHN Puslitbang, 2010) h. v.

⁸Indira Saraswati, “Peranan Organisasi Perburuahan Internasional (International Labour Organisation/ILO) Terkait dengan Upaya Perlindungan dan Kesetaraan Hak Perempuan dalam Bekerja” *Skripsi* (Makassar: Fakultas Hukum, Unhas, 2016) h. 1.

Disamping sumber daya manusia, bidang pekerjaan yang ada tak dapat menimbangi laju kemajuan tingkatan angkatan kerja yang terus bergerak meningkat dari tahun ketahun. Ketidakseimbangan anantara peluang kerja dengan angkatan kerja ini dapat menakibatkan ketatnya persaingan untuk memperoleh pekerjaan. Pencari kerja kalah bersaing akibat karena berkualitas rendah terpaksa terus menjadi penganggur.

Akibatnya sempitnya lapangan kerja yang tersedia mendorong pencari kerja yang ada mendorong pencari kerja khusus tenaga kerja indonesia (TKI) membuat migrasi untuk mencari kehidupan di negara lain. Tingginya penghasilan/upah yang diperoleh juga menjadi daya dorong terjadinya migrasi tersebut. Hal ini sesuai dengan teori klasik push-pull yang menjelaskan bahwa daya tarik di negara tujuan dan daya dorong di negara asal menyebabkan mobilitas penduduk untuk mencapai tujuannya.⁹

Pasal 38 Undang-Undang No.39 tahun 1999 mengenai Hak Asasi Manusia mengungkapkan bahwa, *pertama*, setiap warga negara, sesuai dengan skill, kepandaian, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak, *kedua*, setiap orang berhak dengan sesuka hati memilih pekerjaan yang adil, *ketiga*, setiap orang melaksanakan kegiatan yang sama, atau serupa berhak atas upah serta ketentuan-ketentuan perjanjian kerja yang setara *keempat*, setiap orang baik, pria maupun wanita dalam melaksanakan pekerjaan yang sepadan dengan martabat

⁹Basani Situmorang, *Laporan Pengkajian Hukumh. vi*

kemanusiannya berhak atas penghasilan yang adil sesuai dengan kinerja dan dapat menjamin kelangsungan hidup sanak keluarganya.¹⁰

Bersangkutan dengan konservasi undang-undang untuk para pekerja, Suliati Rachmat mengatakan dengan jelas Negara Republik Indonesia berkewajiban menjaga segenap bangsa indonesia¹¹ sejalan dengan pendapat Rachmat Suliati tersebut bahwa negara republik indonesia berkewajiban melindungi semua bangsa republik indonesia menggambarkan arah dari hal-hal yang tersebut harus wajib dan tetap dijaga adalah semua elemen yang membangun bangsa Indonesia, mulai dari rakyat, kekayaan alam, serta nilai-nilai bangsa yang layak dipertahankan.

Frasa “segenap bangsa indonesia” berarti mencakup pula para pekerja, baik dengan atau tidak menggunakan perlindungan organisasi pekerja, melalui norma-norma dan langkah-langkah yang bertujuan melindungi pihak yang lemah, menempatkan pekerja pada kedudukan yang layaknya sebagai manusia. Analog dengan hal ini, maka perlindungan hukum dapat diwujudkan dengan membentuk sesuatu peraturan yang melindungi hak pekerja.

Dari uraian latar belakang masaah di atas, maka penulis berinisiatif melakukan penelitian ini dengan judul, ***Konvensi Ketenagakerjaan Ditinjau dari Perspektif Hukum Tata Negara Islam***. Sebagai salah satu syarat penyelesaian studi strata satu pada Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan Hukum Tatanegara.

¹⁰Basani Situmorang, *Laporan Pengkajian Hukum*h. vi

¹¹Mahdi Bin Achmad Mahfud dan Vinaricha Sucika Wiba, *Hukum Ketenagakerjaan dan Perkembangannya*, (Surabaya, CV.R.A.De Rozarie, 2014), h.13. www.academia.edu, (30 Maret 2020)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang hendak dikemukakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kedudukan ketenagakerjaan dalam sistem hukum Tata Negara di Indonesia?
2. Faktor apakah yang mendukung adanya pelaksanaan Ketenagakerjaan?
3. Bagaimanakah Sistem Ketenagakerjaan dalam Hukum Tata Negara Islam?

C. Pengertian Judul

Dalam penelitian ini yang menjadi masalah dalam fokus penelitian adalah Bagaimana konvensi ketenagakerjaan dalam Sistem Hukum Tata Negara Islam dan Bagaimanakah Perlindungan terhadap para tenaga kerja dalam Hukum Tata Negara Islam.

Untuk memberikan arah yang sesuai dengan pokok permasalahan yang di bahas, maka penulis memberikan penjelasan terhadap beberapa kata yang di anggap penting, diantaranya:

1. Konvensi

adalah hukum tidak tertulis dalam ketatanegaraan sedangkan hukum tertulisnya adalah konstitusi/Undang-Undang Dasar 1945. Hukum tidak tertulis mengisi kekosongan hukum yang tidak diatur dalam hukum tertulis.

2. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan berawal dari frasa tenaga kerja, yang didalam pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan

dikatakan “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Sedangkan pengertian dari ketenagakerjaan sinkron dengan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹²

3. Perspektif Hukum Tata Negara Islam

perspektif berasal dari bahasa inggris yaitu *perspective* yang berarti cara berpikir tentang sesuatu kemampuan berpikir tentang suatu masalah,¹³ adalah cara melukiskan suatu benda dan lain-lain pada permukaan yang mendatar sebagaimana yang terlihat oleh mata dengan tiga dimensi, sudut pandang, pandangan¹⁴. Maka perspektif yang peneliti maksud adalah sudut pandang atau cara pandang seseorang dalam memandang persoalan yang timbul secara sadar dengan menggunakan kaedah berfikir yang benar.

Hukum Tata Negara Islam terdiri atas tiga kata yaitu hukum tatanegara dan Islam. Hukum Tata Negara pada dasarnya adalah hukum yang mengatur organisasi kekuasaan negara beserta segala aspek yang berkaitan dengan organisasi negara tersebut. Hukum Tata Negara dapat diartikan sebagai salah satu cabang hukum yang mengatur mengenai norma dan prinsip hukum tertulis dalam praktek kenegaraan. Hukum Tata Negara mengatur hal-hal terkait kenegaraan seperti bentuk-bentuk dan susunan negara, tugas-tugas negara, perlengkapan

¹²UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan

¹³Oxford English Dictionary, edisi kedua, s.v (Oxford: Oxford University press, 1992), h. 327

¹⁴Departemen Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia, Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 1167

negara, dan hubungan alat perlengkapan negara tersebut. Selain pengertian secara umum, ada pula pengertian menurut para ahli. Salah satu ahli yang mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian Hukum Tata Negara adalah Van der Pot, dimana ia mengatakan bahwa Hukum Tata negara adalah peraturan-peraturan yang menentukan badan-badan yang diperlukan serta wewenang masing-masing, hubungannya satu dengan yang lain sedangkan Islam adalah suatu agama atau ajaran yang diturunkan dari Allah Swt melalui perantara malaikat jibril dan diberikan kepada Nabi Muhammad Saw untuk disampaikan kepada seluruh umat manusia. Jadi hukum tata negara Islam adalah suatu aturan yang mengatur tentang pola hidup warga negara yang mengedepankan nilai-nilai Islam.

D. Kajian Pustaka

Pada penelitian ini, masalah yang akan di kaji konvensi ketenagakerjaan Ditinjau dari Hukum Tata Negara Islam Diperlukan banyak literatur dan refrensi yang kuat untuk membahas penelitian ini. Refrensi yang digunakan penulis antara lain:

1. Muhammad Azhar. dalam bukunya *Hukum Ketenagakerjaan*. Buku ini menyuguhkan lengkap pembahasan yang berhubungan dengan Judul penulis, peristilahan ketenagakerjaan, pengertian dan jenis tenaga kerja, pengertian hukum ketenagakerjaan, obyek, sifat hakikat, kedudukan hukum ketenagakerjaan, sejarah hukum perburuhan/ketenagakerjaan, landasan, asas dan tujuan, ksesempatan dan perlakuan yang sama, perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, pelatihan kerja,

penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, penggunaan tenaga kerja asing, pembinaan dan pengawasan, penyelidikan dan sanksi, perjanjian kerja, perjanjian pemborongan, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja/PHK, perlindungan kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja, kelembagaan ketenagakerjaan

2. Nur Aksin dalam jurnalnya “Upah Dan Tenaga Kerja Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam sebagai refrensi saya untuk membantu dalam pembuatan skripsi tersebut karena sesuai dengan judul penelitian ilmiah yang diteliti, Universitas PGRI Semarang
3. Adapun jurnal sebagai refrensi saya yang berhubungan dengan judul penelitian ini yaitu Ashabul Kahpi, *Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar seperti Pengertian upah, upaya ke arah perbaikan sistem pengupahan, rancangan Undang-Undang tentang sistem pengupahan (RUU 2017)

E. Metodologi Penelitian

Penelitian merupakan penyaluran hasrat ingin tahu manusia dalam taraf keilmuan. Metodologi penelitian adalah sekumpulan peraturan, kegiatan, dan prosedur yang digunakan oleh pelaku suatu disiplin ilmu. Metodologi juga merupakan analisis teoritis mengenai suatu cara atau metode. Penelitian merupakan suatu penyelidikan yang sistematis untuk meningkatkan sejumlah

pengetahuan, juga merupakan suatu usaha yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki masalah tertentu yang memerlukan jawaban.¹⁵

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan yang disebut pula dengan istilah *Library Research* yang menggambarkan secara sistematis, normatif, dan akurat terhadap objek yang menjadi pokok permasalahan.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan yaitu *yuridis normatif*, karna memakai data sekunder sebagai data utama. Menurut Soerjono Soekanto pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan kepustakaan atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara membuat penelusuran terhadap aturan-aturan maupun literatur-literatur yang bersangkutan dengan persoalan ingin diteliti.¹⁶

Penelitian ini digunakan sebagai usaha mendekatkan masalah yang diteliti dengan sifat hukum normatif. Dalam pendekatan yuridis normatif, yuridis diartikan sebagai penelitian yang mengacu kepada studi kepustakaan atau data sekunder yang digunakan. Sedangkan normatif diartikan sebagai penelitian hukum yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan normatif terkait dengan hubungan antara peraturan yang satu dengan peraturan yang lainnya serta implementasi dalam prakteknya.

¹⁵Sugiyono, *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 279.

¹⁶Soerjano Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta, Rajawali Pers, 2001, hlm.13-14

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini merupakan subjek dari mana data dapat di peroleh. Sumber data dalam penelitian *library research* ini dapat dibagi atas dua bagian, yakni terdiri atas buku utama atau sumber data primer dan buku penunjang atau sumber data sekunder.

a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber yang menjadi acuan utama yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah buku-buku utama yang membahas tentang konvensi ketenagakerjaan ditinjau dari perspektif hukum tata negara Islam.

b. Sumber data sekunder

Sumber data skunder adalah sumber data yang menumbang dari pada sumber data primer. Adapun data skunder yang dapat digunakan untuk mendukung penelitian ini antara lain jurnal, artikel yang berasal dari media cetak maupun bersumber dari internet yang relevan dengan judul penelitian.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, dengan metode pengumpulan data yang penulis gunakan adalah pengumpulan data *literer*, yaitu dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka yang berkesenambungan dengan objek pembahasan yang di teliti. Adapun cara yang akan dlakukan dengan metode membaca, memahami, mengklasfikasikan, dan menyimpulkan isi dari buku-buku dan jurnal yang berkaitan dengan konvensi ketenagakerjaan ditinjau dari perspektif hukum tata negara Islam.

5. Analisis data

Tujuan utama dari sebuah analisis adalah untuk meringkaskan data dalam bentuk yang mudah dipahami, sehingga hubungan antara problem penelitian dapat dipelajari dan diuji.¹⁷ Menganalisis data merupakan suatu langkah yang sangat kritis dalam penelitian peneliti harus memastikan pola analisis yang akan digunakannya, apakah statistik ataupun non-statistik. Pemilihan ini tergantung pada jenis data yang dikumpulkan. Prosedur analisis data ini, penulis melakukannya dalam empat tahap :

a. Menentukan tujuan analisis

Penulis dalam hal ini mengidentifikasikan tujuan analisis dengan cara mendiskripsikan terlebih dahulu permasalahannya. Dimana permasalahannya adalah seperti apa konvensi ketenagakerjaan yang sebenarnya, dengan demikian tujuan analisis di sini adalah penulis ingin mengetahui bagaimana di tinjau dari perspektif hukum tata negara Islam.

b. Mengumpulkan data

Penulis membaca, mengkaji dan mencatat data-data yang diambil dari berbagai sumber yang ada hubungannya dengan konvensi ketenagakerjaan di tinjau dari perspektif hukum tata negara Islam itu sendiri

c. Mereduksi data

Pada tahap penulis mulai melakukan “*sortir*” terhadap data yang telah di kumpulkan, yaitu data mana yang digunakan dan mana yang tidak digunakan.

d. Menganalisis dan menafsirkan data

¹⁷Moh. Kasiram, *Penelitian Refleksi Pengembangan Pemahaman dan Penguasaan Metodologi Penelitian*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal.120

Penulis pada tahap akhir ini, mencoba menganalisa data dengan analisis, maksudnya adalah serangkaian upaya sederhana tentang bagaimana data penelitian ini dikembangkan dan diolah dalam kerangka kerja sederhana yang melibatkan proses seleksi kemudian mengambil sebuah kesimpulan.¹⁸

Jika dilihat berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa seluruh hasil penelitian didapatkan dari hasil bahan-bahan yang ada di perpustakaan, baik dari buku-buku yang berkaitan dengan konvensi ketenagakerjaan di tinjau dari perspektif hukum tata negara Islam, kemudian bahan yang sudah ada untuk diolah melalui teknik yang telah ditetapkan dan dianalisis serta dikembangkan dengan bahasa penulis sendiri. Sehingga diharapkan dapat berkesenambungan antara data yang diperoleh dengan tujuan penelitian yang diinginkan.

F. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan khusus yang akan dicapai adalah yaitu:

- a. Untuk mengetahui kedudukan ketenagakerjaan dalam sistem Hukum Tata Negara Indonesia.
- b. Untuk mengetahui Faktor pendukung adanya pelaksanaan ketenagakerjaan

¹⁸Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta : PT. Asdi Mahasatya, 2003), h, 310.

- c. Untuk mengetahui sistem ketenagakerjaan dalam Hukum Tata Negara Islam

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas maka diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan peran serta bagi ilmu pelajaran khususnya di bidang hukum dengan adanya data yang menunjukkan bahwa bagaimanakah ketenagakerjaan ditinjau dari Hukum Tata Negara Islam, sehingga dengan adanya penelitian ini dapat menjadi acuan atau referensi terhadap studi-studi berikutnya.
- b. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang hukum khususnya pada Hukum Tata Negara.
- c. Penelitian ini diharapkan pula dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat tentang bagaimana sistem ketenagakerjaan dalam perspektif Islam, sehingga dapat menjadi referensi dan mengetahui permasalahan terkait Ketenagakerjaan.

BAB II

KEDUDUKAN KETENAGAKERJAAN DALAM SISTEM HUKUM TATA NEGARA INDONESIA

A. Pengertian Ketenagakerjaan

Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Menurut Imam Supomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurut Molenar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian dari segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.¹⁹

Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.

Tenaga kerja adalah penduduk pada usia kerja (15 tahun ke atas) atau 15-64 tahun, atau penduduk yang secara potensial dapat bekerja. Dengan perkataan lain tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang atau jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

¹⁹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 24

Tenaga kerja terdiri dari:

1. Angkatan kerja (*labour force*) adalah penduduk yang bekerja dan yang tidak bekerja tetapi siap untuk mencari kerja.
2. Bukan Angkatan kerja adalah mereka yang masih sekolah, ibu rumah tangga, dan para penyandang cacat serta lanjut usia.²⁰

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.²¹

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tersebut. Dipergunakan kembali dalam Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial Tenaga kerja (JAMSOSTEK).²² Karena itu perlu penyesuaian demi keseragaman pengertian dengan mengacu pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebagai induknya.

Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan pasal 1 Undang-Undang ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.²³

²⁰Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT.Refika Aditama, 2010), h.10

²¹Lihat undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, h. 316.

²²Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2003), h. 17

²³Drs. Sudarsono, *Pengantar Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), h. 235

Ketika berbicara mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka penelaahannya akan dapat ditinjau dari berbagai faktor dan makna. Karena kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara kita Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu tenaga kerja merupakan faktor penentu bagi mati mdan hidupnya suatu bangsa²⁴

Manusia dibekali oleh tuhan dengan beberapa potensi dasar, yang sangat membantu manusia dalam melakukan kegiatan-kegiatan hidupnya. Potensi-potensi dasar itu berupa potensi ragawi atau fisik, potensi nalar atau akal dan potensi hati nurani atau qalbu. Pengembangan dan aktualiasasi fungsi ketiga potensi tersebut kerap kali tidak berjalan dan berkembang dengan baik, sehingga mengurangi kemampuan manusia dalam menghadapi berbagai persoalan kehidupan.²⁵

Ketenagakerjaan berasal dari kata “tenaga kerja”, yang artinya segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja” (pasal 1 huruf 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketengakerjaan)

²⁴Djumbadi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004, h. 1

²⁵Muhammad Tholkah Hasan, *Islam dan Sumber daya Manusia*, Jakarta: Lantobora Press, 2005, h. 106

Pada prinsipnya hukum kerja adalah serangkaian peraturan yang mengatur segala kejadian yang berkaitan dengan bekerjanya seseorang pada orang lain dengan menerima upah

Serangkaian peraturan yang dimaksudkan adalah sumber hukum di mana kita menemukan peraturan yang berkaitan dengan masalah hukum kerja peraturan-peraturan tersebut bukannya tekodifikasi dalam satu buku, seperti kitab Undang-undnag Hukum Perdata, tetapi tersebar dalam berbagai perundang-undangan.

Dalam era tahun 2002-an ada tiga peraturan perundang-undangan yang dapat dikategorikan sebagai sumber hukum kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Undnag-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh (lembaran negara Tahun 2000 Nomor 131, Lembaran Negara Nomor 3889)
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279). Dimana undang-undang ketenagakerjaan ini salah satunya mencakup:
 1. Ordonasi tentang Pengerahan orang Indonesia untuk melakukan pekerjaan di luar indonesia (*staatsblad*) Tahun 187 Nomor 8.
 2. Ordonasi tanggal 17 desember 1925 Peraturan Tentang Pembatasan Kerja Anak dan kerja malam bagi wanita (*staatsblad*) tahun 1925 Nomor 647.
 3. Ordonasi Tahun 1926 Peraturan mengenai kerja anak-anak dan orang muda di atas kapal (*staatsblad*) tahun 1926 Nomor 87

4. Ordonasi tanggal 4 mei 1936 tentang ordonasi untuk mengatur kegiatan mencari calon pekerja (*staatsblad*) tahun 1936 Nomor 208
5. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, tambahan lembaran negara nomor 2912).²⁶

Kedudukan ketenagakerjaan dalam hukum Tata Negara Indonesia termasuk kedalam bidang hukum administrasi negara, hukum perdata dan hukum pidana, kedudukan ketenagakerjaan dalam bidang hukum administrasi negara ada 2 hal yang harus diperhatikan, yaitu subjek hukum dalam penyelenggaraan negara menyangkut 3 hal yaitu pejabat, lembaga, dan warga negara. Pejabat dalam hal ini adalah pejabat negara yang tunduk pada ketentuan hukum administrasi negara peranannya berkaitan dengan menjalankan fungsi negara di dalam pembuatan peraturan atau pemberian izin, bagaimana negara melakukan pencegahan terhadap sesuatu hal yang dapat terjadi, dan bagaimana upaya hukumnya.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata pada hakikatnya yang memegang peranan penting dalam hukum perdata adalah para pihak, dalam hal ini adalah pekerja/buruh dan pemberi kerja ataupun pengusaha. Hubungan antara mereka didasarkan pada perikatan yang diwujudkan dalam perjanjian kerja. Disini pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya sebagai fasilitator apabila terdapat perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan sendiri. Selain itu fungsi pengawasan dari pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan pemerintah lebih tinggi dari yang diawasi.

²⁶Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 3

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum pidana pentingnya penerapan sanksi hukum bagi pelanggar peraturan perundang-undangan. Dalam UU Ketenagakerjaan terdapat sanksi pidana bagi yang melanggar ketentuan-ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan.²⁷

Pengertian upah yang paling mendasar dan tidak dapat diselisih adalah, bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh dan kewajiban majikan/memberi kerja. Selanjutnya wujud dari upah tersebut secara umum dapat berbentuk uang atau dalam bentuk lain sebagai penghargaan atau imbal kerja maupun prestasi yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh. Dari sini muncul pandangan yang mempersamakan antara upah, gaji, atau bentuk penghasilan-penghasilan lain. Ketika titik tumpu upah adalah “kerja” maka keberadaan upah mengikut pada “bekerjanya seseorang pada orang lain” dalam sebuah hubungan kerja. Imam Soepomo menyatakan bila tiada upah, pada umumnya juga tiada hubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong.

Beberapa kalangan telah berusaha mendefinisikan upah berdasar pada beberapa aspek dan sudut pandang, misalnya dari sudut pandang buruh, perusahaan, hukum, ekonomi dan lain sebagainya, termasuk ke dalamnya adalah bentuk upah itu sendiri. Lazimnya, upah yang diberikan kepada karyawan berwujud uang (alat pembayaran yang sah – pasal 1602-h, akan tetapi menurut pasal 1601-p KUH perdata upah itu dapat berwujud pula sebagai berikut (dengan kondisi dan syarat tertentu):

²⁷ <https://elvira.rahayupartners.id/id/know-the-rules//manpower-law#:~:text=di akses pada tanggal 03, Maret, pukul 09:00>

- a. Makanan yang harus dimakan atau bahan pangan, bahan penerangan,
- b. Bahan bakar
- c. Pakaian seragam atau pakaian kerja
- d. Hasil perusahaan yang ditentukan bagi karyawan atau buruh
- e. Pemakaian tanah tertentu
- f. Pemberian upah selama masa cuti dan lain-lain.

Meski demikian, dengan merujuk pada UUK 13/2003, perwujudan upah sebagai bentuk imbal kerja adalah uang. Disebutkan sebelumnya, pengertian upah dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek dan sudut pandang, G. Reynold seperti dikutip oleh Imam Soepomo mengemukakan bahwa: upah bagi buruh adalah uang yang diterima – atau barang dan kebutuhan hidup yang dapat terbeli/tertutupi, sedangkan bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya, dan serikat pekerja/buruh menganggap bahwa upah adalah objek yang harus diperjuangkan untuk dinaikkan.

Adapun pengertian yang dinyatakan oleh A. Syafii Jafri bahwa upah menurut islam adalah pemberian atas sesuatu jasa karyawan yang telah bekerja untuk memajukan perusahaannya, jadi upah atau disebut ju'alah adalah suatu bentuk pemberian upah bagi suatu keberhasilan atau prestasi dari suatu pekerjaan. Sementara itu dari sudut pandang ekonomi, upah adalah sebuah kesanggupan dari perusahaan untuk menilai karyawannya dan memposisikan diri dalam *benchmarking* dengan dunia industri. Lebih lanjut dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, upah diartikan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003, menjelaskan “upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan” pengertian sama sebagai yang termuat dalam Rancangan Undang-Undang Pengupahan 2017

Sedangkan definisi Upah, upah diartikan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atau buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, imbalan tersebut dalam bentuk yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh, termasuk tunjangan baik untuk pekerja atau buruh sendiri maupun keluarganya.

Merujuk pada beberapa pengertian tersebut, dapat dikemukakan bahwa upah adalah:

- a. Hak pekerja/buruh yang timbul akibat tenaga yang dikeluarkan kerja/jasa yang telah atau akan dilakukan
- b. Kewajiban pemberi kerja/perusahaan sebagai kerja/jasa buruh
- c. Diwujudkan dalam bentuk uang
- d. Berdasar pada kesepakatan dan aturan tertentu yang dibenarkan oleh hukum (perjanjian kerja, UU dll.)
- e. Termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Adapun Rancangan Undang-Undang Tentang Sistem Pengupahan (RUU 2017) untuk dibahas sebagai berikut:

- a. Rancangan Undang-Undang ini adalah bagian program Legislasi Nasional (prolegnas) 2015-2019, dengan demikian akan berakhir pada tahun 2019 (atau dilanjutkan pada Prolegnas berikutnya sehingga menarik untuk dinantikannya pengesahannya;
- b. Meski termasuk Prolegnas 2015-2019, nyatanya Rancangan Undang-Undang tentang pengupahan ini telah dilakukan dan dipersiapkan oleh pemerintah sejak tahun 2003 dengan nama Rancangan Undang-Undang Sistem Pengupahan Nasional (sedikit berbeda dengan Rancangan Undang-Undang 2017 yang tanpa kata “Nasional”) sebagai acuan pelaksanaan pengupahan bagi perusahaan.
- c. Setelah digodok selama 12 Tahun (2003-2015), yang muncul ternyata bukanlah undang-undang melainkan PP 78/2015 tentang pengupahan
- d. Rancangan Undang-Undang ini mencabut keberlakuan pasal 88 sampai dengan pasal 98 UUK 13/2003 PP 78/2015 terkait pengaturan upah
- e. Dikembalikannya variabel Kebutuhan Hidup Layak, yang justru tidak dipergunakan dalam PP 78/2015 (akan ditinjau setiap 5 tahun berdasarkan Permenaker No. 21 Tahun 2015), padahal sebelum PP 78/2015 berlaku, penetapan upah minimum setiap tahun dilaksanakan dengan melakukan survei Kebutuhan Hidup Layak. Sementara Rancangan Undang-Undang ini memuat atau mengembalikan Kebutuhan Hidup Layak tersebut dalam salah satu pasalnya misalnya pasal 43 ayat

- (1). Bahwa variabel Kebutuhan Hidup Layak inilah yang merupakan salah satu tema utama tuntutan pekerja/buruh.
- f. Rancangan Undang-Undang ini merupakan Rancangan Undang-Undang Usul Inisiatif DPD RI, bersama dengan Rancangan Undang-Undang lain seperti penyusunan Rancangan Undang-Undang tentang Ketahanan Keluarga, dan penyusunan pandangan atas Rancangan Undang-Undang tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
- g. Pada tahun 2015 draft Rancangan Undang-Undang tentang pengupahan telah rampung dan siap di ajukan ke meja Presiden RI untuk ditandatangani, sementara pada tahun yang sama ribuan buruh yang tergabung dalam Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI) menggelar aksi unjuk rasa di depan Istana Negara, Jakarta. Para buruh dari berbagai daerah tersebut menuntut dihapuskannya rencana pengesahan Rancangan Undang-Undang Pengupahan yang dinilai tak berpihak pada kaum buruh.
- h. Akhirnya berdasar pada poin c dan g tersebut, muncul pertanyaan ‘apakah Rancangan Undang-Undang pengupahan 2017 (prolegnas 2015-2019) yang diinisiasi oleh Dewan Perwakilan Daerah adalah sama dengan Rancangan Undang-Undang yang disiapkan sejak tahun 2003, atau Rancangan Undang-Undang pengupahan 2017 merupakan Rancangan Undang-Undang yang baru?, atau apakah draft Rancangan Undang-Undang (2003) pengupahan yang siap diajukan untuk

ditandatangani oleh Presiden akhirnya diberlakukan juga dengan nama PP 78/2015 dan bukan undang-undang (akibat penolakan pekerja/buruh

Latar belakang Rancangan Undang-Undang 2017 menyatakan antara lain, bahwa isu pengupahan masih menjadi persoalan utama di Indonesia, maraknya unjuk rasa menuntut kenaikan upah minimum, sementara upah minimum yang terlalu tinggi juga kan meningkatkan harga produk sehingga sulit bersaing di pasaran, dan peraturan terkait pengupahan saat ini belum terintegrasi dalam satu payung hukum berbentuk undang-undang. Adapun inti dari Rancangan Undang-Undang sistem pengupahan ini memuat 13 bagian yaitu : Latar Belakang, tujuan, ruang lingkup, penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, perlindungan upah, upah minimum, kesepakatan upah, hal yang diperhitungkan dengan upah, pengenaan denda dan pemotongan upah, perselisihan pengupahan, sanksi administratif dan ketentuan pidana oleh sebab itu, berkaca dari pandangan dan permasalahan upah tersebut, maka dalam pandangan Dewan Perwakilan Daerah RI (DPD) undang-undang di Indonesia hendaknya dibentuk berdasar pada fungsi dasar upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan intensif untuk mendorong peningkatan produktifitas kerja pekerja/buruh. Disamping itu, konsep peraturan pengupahan juga harus melihat konteks integratif yang merupakan satu kesatuan sistem kesejahteraan pekerja, karena pada akhirnya

peningkatan kesejahteraan pekerja bukan hanya upah, namun terkait pula dengan implementasi sistem jaminan sosial di perusahaan dari segala aspeknya.²⁸

B. Sumber-Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah: segala sesuatu dimana kita dapat menemukan ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan mengenai permasalahan perburuhan/ketenagakerjaan, yang dapat dijadikan sebagai patokan untuk menyelesaikan permasalahan perburuhan/ketenagakerjaan.

Sumber hukum perburuhan/ketenagakerjaan dapat dibagi menjadi 2 (dua) yakni: Sumber hukum yang tertulis dan Sumber hukum yang tidak tertulis.

1. Sumber Hukum Tertulis

Menurut Prof. Imam Soepomo sumber hukum yang tertulis ada 5 macam yakni: Undang-Undang, Peraturan-peraturan, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, Perjanjian dan Traktat/Konvensi.

a. Undang-undang

Dipandang dari sudut kekuatan hukum, Undang-Undang merupakan sumber hukum yang tertinggi dan terpenting menurut hukum perburuhan, dibuat oleh Presiden dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat.

Contoh: Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Selain Undang-Undang ada juga Perpu/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, yang membuat adalah Presiden dalam keadaan kegentingan

²⁸Ashabul Kahpi, *Pengupahan: Tinjauan Terhadap permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jurnal, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar (UIN Alauddin Makassar), 2016 Vol.3 No.2 hal. 63

yang memaksa. Perpu tersebut harus mendapatkan persetujuan dari Dewan Perwakilan Rakyat pada sidang berikutnya.

b. Peraturan Peraturan

Peraturan merupakan pelaksanaan Undang-Undang yang dibuat oleh Presiden dan Menteri Tenaga Kerja. Peraturan ini dapat berwujud P.P (Peraturan Pemerintah), Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Keputusan Presiden.

Contoh: Peraturan Pemerintah R.I No. 64 Tahun 2005 tentang Perburuhan Keempat atas Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Contoh: Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. No. 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

c. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa, mengadili dan memutus:

- Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial ini dapat menjadi sumber hukum bagi pihak-pihak yang berselisih.

d. Perjanjian

Yang dimaksud perjanjian sebagai sumber hukum ketenagakerjaan ini adalah Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian kerja adalah perjanjian antar para pihak (pekerja) dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis mengenai syarat-syarat kerja. Perjanjian tersebut memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja;
- c. Jabatan/jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang dibuat oleh Serikat Pekerja atau beberapa Serikat Pekerja yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

Baik perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama dapat menjadi sumber hukum perburuhan/ketenagakerjaan bila ada masalah perburuhan diantara pekerja/Serikat pekerja dengan pengusaha/beberapa pengusaha.

e. Traktat/Konvensi

Traktat adalah perjanjian yang diadakan oleh beberapa negara di dunia ini mengenai permasalahan perburuhan/ketenagakerjaan. Negara –negara tersebut menjadi Anggota International Labour Organization (ILO).

Konvensi yang diratifikasi Pemerintah Republik Indonesia

1. Konvensi No. 98 Tahun 1949 tentang “*Right to Organized & Collective Emergency*” = Berlakunya dasar-dasar hak berorganisasi dan berunding bersama. Diratifikasi dengan Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 dan diatur secara khusus dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
2. Konvensi No. 100 Tahun 1951 tentang “*Equal Penumeration*” = Pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan wanita yang mempunyai nilai yang sama.
3. Konvensi No. 106 Tahun 1957 tentang “*Weekly Rest/Commerce & Office*” = Istirahat mingguan diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat (2a).
4. Konvensi No. 120 Tahun 1964 tentang “*Hygiene (Commerce & Office)*” Hygiene dalam perniagaan dan kantor diatur dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
5. Konvensi No. 105 Tahun 1957 tentang “*Abolition of Foroed Labour*” = Penghapusan Kerja Paksa diatur dalam Undang-Undang No. 19 Tahun 1999 tentang Penghapusan Kerja Paksa.

6. Konvensi No. 138 Tahun 1973 tentang "*Minimum Age for Administration of Employment*" = Usia minimum untuk diperbolehkan bekerja diatur dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 1999 tentang usia minimum untuk diperbolehkan bekerja.
7. Konvensi No. 111 Tahun 1959 tentang "*Discrimination in Respect of Employment & Occupation*" = Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Diatur dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2001 tentang diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.
8. Konvensi No. 182 Tahun 1999 tentang "*Prohibition and Immediate Action for the Elimination Of The Worst Form Of Child Labour*" = Pelarangan dan tindakan segera penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak. Diatur dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 2001 tentang penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.

2. Sumber Hukum Yang Tidak Tertulis

Sumber hukum yang tidak tertulis adalah kebiasaan. Kebiasaan tersebut tumbuh subur setelah Perang Dunia II dengan alasan karena:

1. Pembentukan Undang-Undang atau peraturan perburuhan atau ketenagakerjaan tidak dapat dilakukan secepat perkembangan permasalahan perburuhan atau ketenagakerjaan yang harus diatur.
2. Peraturan dari zaman Hindia Belanda dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan rasa keadilan masyarakat di Indonesia.²⁹

²⁹Muhammad Azhar, *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan* (Cet.1: Semarang, 2015), h.21-27

C. Jenis Perlindungan ketenagakerjaan

Pekerjaan pada hakikatnya haruslah memanusiakan manusia. Melalui pekerjaan, seorang manusia pekerjaan, seseorang manusia seharusnya dapat menikmati peningkatan kualitas hidup yang tidak melulu diukur lewat pencapaian materi. Pula tidak terbatas pada mensejahterakan diri sendiri namun juga keluarga yang menjadi bagian dari kehidupan sosial seorang individu.

Sedemikian penting fungsi sebuah pekerjaan dalam kehidupan manusia maka negara memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk menjamin pemenuhan dan perlindungan terhadap warga negara untuk memperolehnya.

Tidak boleh terjadi, akibat pekerjaan seorang manusia kehilangan atau terganggu kemanusiannya (*dehumanisasi*) apalagi dijadikan sebagai komoditas (dijadikan objek). Mengingat hal tersebut maka ketersediaan lapangan pekerjaan yang layak menjadi sebuah kewajiban yang harus disediakan oleh pemerintah negara.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, di perlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha

Berdasarkan ketentuan pasal 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang dasar negara Republik Indonesia tahun 1945. Kemudian ketentuan pasal 3 Undang-Undang No. 3 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan di selenggarakan atas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan pasal 4 Undang-Undang No. 3 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Seperti telah disebutkan bahwa dalam konstitusi kita khusus pada pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 telah disebutkan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan oleh karena itu, menjadi kewajiban negara untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan.

Imam soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta

keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.

- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengeyam dan memperkembangkan perkehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan atau yang bisa disebut dengan keselamatan kerja.³⁰

Selain itu dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja antara lain:

1. Hak atas upah yang layak.
2. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti.
3. Hak atas PHK.
4. Hak untuk mogok kerja dan sebagainya³¹

³⁰Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali, 2010), h. 95

³¹UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam pelaksanaannya negara wajib untuk menyediakan lapangan kerja, pelatihan teknis, dan kebijakan. Hal ini agar melahirkan para tenaga kerja terdidik yang dapat bersaing dalam rangka memenuhi standar dan target dari sebuah perusahaan dalam menjalankan roda usahanya. Dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja dapat di kelompokkan sebagai berikut:

Perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengawas, istirahat (cuti), lembur dan waktu kerja malam hari bagi pekerja wanita

Pasal 77 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa, waktu kerja meliputi: (1) 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu: atau (2) 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pasal 78: (1) apabila melebihi waktu kerja sebagaimana yang ditentukan, harus memenuhi syarat: (2) ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan: (3) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu: (4) pengusaha wajib membayar upah kerja lembur.

Pasal 79: waktu istirahat dan cuti meliputi:

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk kerja.
2. Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.
3. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 tahun secara terus menerus.
4. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun berturut-turut pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunnya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

Pekerja/buruh juga diberikan kesempatan untuk beribadah (Pasal 80). Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid (Pasal 81). Pekerja/buruh

perempuan harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia menurut perhitungan akan melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan anak, dapat diperpanjang sampai selama-lamanya tiga bulan, jikalau dalam suatu keterangan dokter dinyatakan, bahwa hal itu perlu untuk menjaga kesehatannya. Buruh perempuan yang anaknya masih menyusui, harus diberi kesempatan untuk menyusukan anaknya, jikalau hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (pasal 83).

Mengenai keselamatan kerja Pasal 86 (1) Undang-Undang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral kesusilaan dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Undang-undang yang khusus mengatur keselamatan kerja adalah Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Ditinjau dari segi hukum keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat 3 (tiga) unsur yaitu:

- Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial.
- Adanya sumber bahaya.
- Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.³²

³²Novi Lestari, Elan Jaelani, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan* (Bandung: STAI Bhakti Persada, 2018), h. 10-11

D. Jenis-Jenis Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Dalam hidupnya, manusia menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidakpastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian murni inilah yang seringkali disebut dengan resiko. Resiko terdapat dalam berbagai bidang, dan bisa digolongkan dalam dua kelompok utama, yaitu resiko fundamental dan resiko khusus. Resiko fundamental ini sifatnya kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat, seperti resiko politis, ekonomi, sosial, hankam dan internasional. Sedangkan resiko khusus sifatnya, lebih individual karena dirasakan oleh perorangan, seperti resiko terhadap harta benda, terhadap diri pribadi dan terhadap kegagalan usaha.

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa yang semangat pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Jaminan sosial terhadap tenaga kerja mempunyai peranan dan arti yang penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional pada umumnya dan dalam peningkatan produksi dan produktivitas khususnya, sehingga perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan perawatan dengan cara menyelenggarakan jaminan sosial, baik bagi tenaga kerja maupun keluarganya.

Sesungguhnya puncak dari jaminan sosial adalah tanggung jawab negara dalam hal menjamin sarana-sarana kehidupan dan istirahat bagi warga negaranya serta menciptakan cara-cara untuk melindungi mereka yang memerlukannya, seraya menyediakan bantuan bagi mereka seumur hidup saat mereka mengalami ketidakmampuan permanen. Makna yang sama juga terdapat pada materi ke-25 dari deklarasi hak-hak asasi manusia yang dikeluarkan. Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa yang berbunyi,

“Setiap individu memiliki hak dalam hal standar penghidupan yang layak dan memadai guna menjamin kesehatan, kebahagiaan dan keluarganya, khusus berupa makanan, pakaian, tempat tinggal, serta layanan medis dan sosial yang bersifat mendesak. Setiap individu juga memiliki hak berupa jaminan atau pertanggungan dalam kondisi-kondisi tidak memiliki pekerjaan, sakit, lemah fisik, menduda/menjanda, usia renta, dan tidak memiliki sarana-sarana kehidupan lainnya akibat hal-hal yang berada diluar kemampuannya; sebagaimana kaum ibu dan anak berhak mendapatkan pertolongan dan bantuan wajib.”³³

Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah:

³³Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh* (Jakarta: Al-Huda, 2007), h. 252-253

Merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga yang sebagian yang hilang.

Disamping itu program jaminan sosial tenaga kerja Indonesia mempunyai (Undang-Undang jaminan sosial tenaga kerja Nomor 3 Tahun 1992.) yang berbunyi

“Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya”

Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.

Adapun jenis-jenis jaminan sosial tenaga kerja antara lain yakni:

- **Jaminan Kecelakaan kerja**

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungannya kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali melalui jalan yang biasa/wajar dilalui. Iuran jaminan kecelakaan kerja ini sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha yang besarnya antara 0,24-1,74% dari upah kerja sebulan. Besarnya iuran sangat tergantung dari tingkat resiko kecelakaan yang mungkin terjadi dari suatu jenis usaha tertentu, semakin besar tingkat resiko tersebut, semakin besar iuran kecelakaan kerja yang harus

dibayar dan sebaliknya, semakin kecil tingkat resiko semakin kecil pula iuran yang harus dibayar . (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

- **Jaminan Kematian**

Kematian yang mendapatkan santunan adalah tenaga kerja yang meninggal dunia pada saat menjadi peserta jamsostek. Jaminan ini dimaksudkan untuk turut menanggulangi meringankan beban keluarga yang ditinggalkan dengan cara pemberian santunan biaya pemakamam. Besarnya jaminan kematian ini adalah 0,30% dari upah pekerja selama sebulan yang ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha. (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

- **Jaminan Pemeliharaan Kesehatan**

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Program pemeliharaan kesehatan ini meupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan ini meliputi upaya peningkatan kesehatan (*promotif*) dan pemulihan (*rehabilitatif*). Iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ini ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha yang besarnya 6% dari upah tenaga kerja sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan 3% sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga. Jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada tenaga kerja atau suami isteri yang sah dan anak

sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang. (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)³⁴

Bekerja adalah hak, kewajiban dan kehormatan, maka wajib bagi negara untuk menjaminkannya. Wajib juga bagi negara menjamin pelayanan budaya, sosial dan kesehatan, seperti asuransi kesehatan dan sosial, memberi santunan kepada rakyat yang tidak mampu bekerja, para pengangguran, dan orang-orang jompo, semuanya. Serta memberikan kesempatan kerja bagi para veteran perang dan para bekas tawanan.

Perjanjian internasional tentang hak-hak ekonomi, sosial dan budaya berisi sebagai berikut:

1. Semua rakyat mempunyai hak untuk menentukan nasibnya sendiri.
Konsekuensi dari hak ini adalah ia bebas dalam menentukan pilihan dan posisi politiknya, dan bebas menjamin pertumbuhan ekonomi, sosial dan budayanya.
2. Semua rakyat boleh mewujudkan cita-citanya, dan bebas mengelola kekayaan dan sumber daya alamnya, tanpa gangguan dan tuntutan yang muncul dari kebutuhan kerja sama ekonomi internasional yang berdasarkan kepada konsep saling menguntungkan dan dari undang-undang internasional. Dan sama sekali tidak boleh menghalangi rakyat maupun dari mata pencahariannya sendiri.

Adapun kebebasan sosial meliputi hak-hak individu dalam konteks negara yang dimaksud adalah jaminan kehidupan bagi individu dalam hidupnya dan

³⁴Novi Lestari, Elan Jaelani, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan* (Bandung: STAI Bhakti Persada, 2018), h. 130

pemenuhan sarana perlindungan kesehatan dan sosial. Kebebasan sosial ini terdiri dari tiga macam, yaitu:

1. Kebebasan pengajaran, pendidikan dan belajar
2. Hak perlindungan kesehatan dan sosial
3. Hak bekerja dan berkreasi.

Pada kenyataannya, bekerja adalah sarana terpenting hidup dan aktifitas kehidupan sosial. Ia adalah unsur produksi terpenting selain modal dan sumber daya alam. Islam menganjurkan bekerja dalam teks-teksnya dan Allah pun memerintahkannya dalam hal ini dijelaskan pada QS at-Taubah/9:105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahan:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."³⁵

Diantaranya juga hadits-hadits Nabi seperti, “kalian berikanlah upah buruh sebelum kering keringatnya”

Kebebasan bekerja diakui pada awal-awal sejahtera modern. Dan bersamaan dengan itu, secara bertahap diakui juga beberapa tindakan/langkah untuk melindungi hak-hak bekerja dan buruh.

³⁵Kementrian Agama, RI., *Al-Qur'an dan terjemahannya* (Cet. I; Samil Quran, 2012), h. 123

Kebebasan bekerja meliputi, hak individu maupun bekerja atau menolaknya; memilih pekerjaan dan macamnya; menekuni bidang perdagangan, pertanian, keahlian khusus, industri, dan pekerjaan-pekerjaan lain: berpartisipasi dalam tindakan-tindakan dan langkah-langkah yang sesuai prosedur untuk menuntut kebebasan ini.. akan tetapi, dalam undang-undang konvensional, kebebasan bekerja ini dibatasi dengan tiga batasan demi untuk melindungi kepentingan umum yaitu:

1. Dilarang mendirikan pabrik yang mengganggu, membahayakan, dan merusak lingkungan umum dan kesehatan di tempat-tempat tertentu.
2. Bagi orang-orang yang mendirikan tempat usaha atau pabrik harus memenuhi syarat-syarat tertentu dan harus mendapatkan izin dari departemen perindustrian.
3. Undang-undang perdagangan menyeleksi syarat-syarat pembentukan perusahaan dan mengumumkannya, begitu juga pembentukan koperasi dan serikat. Sehingga pengusaha wajib melindungi buruhnya dari pemecatan, kemiskinan, dan sakit, berdasarkan kepada konsep jaminan Undang-undang buruh se-dunia dan apa yang diputuskan dalam deklarasi-deklarasi serta piagam-piagam internasional, di antaranya adalah. Deklarasi hak asasi manusia se-dunia (pasal 23) dan perjanjian internasional tentang hak-hak sipil dan politik (pasal 22) serta perjanjian internasional tentang hak-hak ekonomi, sosial dan budaya (pasal 6-9)

Negara Islam menetapkan sistem asuransi dari baitul mal untuk mengentaskan kemiskinan, memberantas penyakit dan pengangguran dan

menyantuni orang-orang jompo. Negara juga memberikan bantuan secukupnya bagi para balita yang ditinggal mati ibunya, atau yang sedang sakit, atau yang susu ibunya kurang sehat, atau yang tidak memiliki susu, harta, dan penopang keluarga yang mencarikan kebutuhannya.

Adapun hak-hak ekonomi yaitu perbaikan keadilan sosial semaksimal mungkin, perbaikan kondisi bekerja dan buruh, dan membentengi sistem demokrasi dan kudeta dan pemikiran yang konservatif.

Contohnya: Hak-Hak berserikat, hak berperan dalam proyek-proyek ekonomi dan perdagangan, hak kepemilikan dan hak berinvestasi yaitu hak-hak modern seperti hak-hak sosial. Dan yang termasuk didalamnya adalah hak kepemilikan (pribadi dan kolektif).

Hak kepemilikan atau kebebasan memiliki: kebebasan ini adalah salah satu kebebasan ekonomi yang paling menonjol. Tapi kebebasan ini dibatasi dengan batasan tertentu demi kebaikan masyarakat³⁶

Secara definitif pengertian jaminan sosial secara luas dapat dijumpai dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang ketentuan-ketentuan pokok kesejahteraan sosial, pasal 2 ayat (4) sebagai berikut:

jaminan sosial sebagai perwujudan sekritas sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial

³⁶Wahbah Az-zuhaili, *Kebebasan Dalam Islam* (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2005), h. 197-199

UU No. 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional, dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan. Bahwa jaminan sosial adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.³⁷

Selanjutnya dalam Pasal 1 Ke-1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja dirumuskan sebagai berikut: “jaminan sosial tenaga kerja, adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, mengatur empat program pokok yang harus dilaksanakan oleh Badan Penyelenggara PT (Persero) Jamsostek, dan kepada perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit sepuluh orang pekerja atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000.00 (satu juta rupiah) sebulan wajib mengikutsertakan pekerja/buruhnya kedalam program Jamsostek.³⁸

Program jaminan sosial bagi tenaga kerja yang bekerja diluar hubungan kerja juga dapat kita jumpai dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER-24//VI/2006 tentang pedoman penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar

³⁷Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 119

³⁸Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 121

hubungan kerja dinyatakan bahwa tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja adalah tenaga kerja yang melakukan kegiatan ekonomi tanpa di bantu orang lain (berusaha sendiri tanpa pekerja/buruh).

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat di simpulkan bahwa kedudukan ketenagakerjaan dalam hukum tata negara Indonesia adalah sesuatu yang termasuk dalam ruang lingkup Hukum Administrasi Negara, Hukum Perdata, dan Hukum Pidana. Kedudukan tersebut membawa konsekuensi yuridis bahwa ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan haruslah mendasar pada teori hukum yang menelaah bidang tersebut.



BAB III

FAKTOR YANG MENDUKUNG ADANYA PELAKSANAAN KETENAGAKERJAAN

A. Pengertian Pelaksanaan ketenagakerjaan

Pelaksanaan ketenagakerjaan sesungguhnya memiliki dua kata yaitu pelaksanaan dan ketenagakerjaan. Secara etimologi pelaksanaan bisa diartikan sebagai penerapan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia pelaksanaan adalah proses, cara, perbuatan melaksanakan suatu rancangan keputusan dan sebagainya.³⁹ Pelaksanaan juga diartikan sebagai suatu tindakan atau sebuah rancangan yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap.⁴⁰

Beberapa ahli juga berpendapat terkait tentang pengertian pelaksanaan sebagai berikut:

1. Menurut Westra pelaksanaan adalah sebagai usaha-usaha yang dilakukan untuk dilaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan diterapkan dengan melengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, siapa yang akan melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya dan kapan waktu dimulainya.
2. Menurut Bintoro Tjokroadmudjoyo, pelaksanaan adalah sebagai proses dalam bentuk rangkaian kegiatan yaitu berawal dari kebijakan guna mencapai suatu tujuan maka kebijakan itu diturunkan dalam suatu program dan proyek

³⁹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, edisi ke-empat (Jakarta: PT Gramedia pustaka, 2011), h. 92

⁴⁰<http://id.shvoong.com/social-sciences/sociology/2205936-pengertian-actuating/>, diakses 1 oktober 2020 pukul 20.14

3. Siagian juga memukakan bahwa pelaksanaan merupakan keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga pada akhirnya mereka mau bekerja secara ikhlas agar mencapai tujuan organisasi secara efisien dan ekonomis.⁴¹

Sedangkan ketenagakerjaan Pada awalnya disebut sebagai hukum perburuhan dan sekarang pun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun dunia akademik, dimana hukum perburuhan berasal dari kata *arbeidsrecht*. Kata *arbeidsrecht* itu sendiri, banyak batasan pengertiannya.⁴²

Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Menurut Imam Supomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurut Molenar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian dari segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.⁴³

Berdasarkan penjelasan secara terminologi kata di atas maka dapat diartikan secara terminologi pelaksanaan ketenagakerjaan adalah penerapan suatu aturan atau mekanisme suatu himpunan yang tertulis maupun tidak tertulis yang

⁴¹Rahardjo Adisasmita, *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*, (Yogyakarta: Graha ilmu, 2011), h. 25

⁴²Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011), h. 1

⁴³Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 24

berkenaan dengan kejadian orang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

B. Jenis-Jenis Tenaga Kerja

Tenaga kerja pada dasarnya memiliki klasifikasi yang jelas dan dapat dipenuhi yaitu berada dalam usia produktif atau usia kerja yaitu antara 18 tahun sampai dengan 64 tahun penggolongan jenis-jenis tenaga kerja dikelompokkan menjadi beberapa bagian, antara lain:

1. Tenaga kerja menurut sifatnya

Jenis tenaga kerja menurut sifatnya ini dibagi menjadi 2 bagian yaitu tenaga kerja jasmani dan tenaga kerja rohani.

a. Tenaga kerja jasmani

Tenaga kerja jasmani adalah jenis-jenis tenaga kerja yang lebih mengandalkan untuk menggunakan tenaga dari pada kemampuan dan kecerdasan otak dan pikiran

b. Tenaga kerja rohani

Tenaga kerja ini (rohani) berbanding terbalik dengan tenaga kerja jasmani, dimana mereka lebih mengandalkan bekerja dengan menggunakan kemampuan otak dan pikirannya dari pada tenaga yang mereka miliki

2. Tenaga kerja menurut kemampuannya

Menurut kemampuannya jenis tenaga kerja ini dibagi menjadi 3 macam yaitu: tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terlatih dan tenaga kerja tidak terdidik

a. Tenaga kerja terdidik

Jenis tenaga kerja ini diartikan sebagai tenaga kerja yang memiliki riwayat pendidikan tinggi yang biasanya pendidikan tertinggi untuk tenaga kerja untuk jenis ini adalah maksimal telah lulus S1

b. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih biasanya mengandalkan keterampilan dan kemampuan khusus yang dimilikinya. Biasanya, tenaga kerja terlatih tidak hanya memiliki riwayat pendidikan yang tinggi akan tetapi memiliki daya tangkap dan keterampilan khusus yang sangat baik.

c. Tenaga kerja tidak terdidik

Tenaga kerja tidak terdidik ialah tenaga kerja yang tidak perlu memiliki riwayat pendidikan yang tinggi, tetapi juga memiliki keterampilan khusus.

3. Tenaga kerja menurut jenis pekerjaannya

a. Tenaga kerja lapangan

Tenaga kerja lapangan merupakan tenaga kerja yang tugasnya berada dilapangan. Dan biasanya yang tergolong tenaga kerja lapangan adalah bagian marketing atau pemasaran dilapangan

b. Tenaga kerja pabrik

Tenaga kerja pabrik adalah mereka yang bekerja disebuah pabrik misalnya saja seorang buruh pabrik yang ditempatkan dilokasi produksi

c. Tenaga kerja kantor

Jenis tenaga kerja ini adalah mereka yang bekerja dalam sebuah instansi atau kantor atau perusahaan.

4. Tenaga kerja menurut hubungannya dengan produk

a. Tenaga kerja langsung

Tenaga kerja jenis ini merupakan tenaga kerja yang terjun langsung menangani suatu produk atau barang.

b. Tenaga kerja tidak langsung

Tenaga kerja jenis ini adalah mereka yang tetap berhubungan dengan produk atau barang akan tetapi tidak terjun langsung untuk menangani produk atau barang tersebut.

C. Faktor Adanya Ketenagakerjaan

Terdapat beberapa faktor pendukung adanya pelaksanaan ketenagakerjaan di antaranya adalah faktor sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber daya modal.

1. Sumber daya manusia

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh orang-orang didalamnya. Sumber daya manusia (SDM) akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan meninggikan produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasannya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber daya manusia dapat

didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat didalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.⁴⁴

Menjelaskan pengertian sumber daya manusia hadari nawawi membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara mikro dan makro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.⁴⁵

Menurut Rivai SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan usaha mencapai tujuan organisasi selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan atau input yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan model teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.⁴⁶

Berdasarkan penjelasan yang terkait dengan sumber daya manusia diatas maka sumber daya manusia adalah salah satu elemen dan struktur terpenting dalam ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan merupakan institusi atau lembaga yang menampung tenaga kerja.

⁴⁴Sayuti Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: pendekatan non sekuler*, (Surakarta: muhammadiyah university Press, 2002), h. 3

⁴⁵Hadari Nawawi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), h. 37

⁴⁶Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), h. 6

2. Sumber daya alam

Sumber daya alam adalah sesuatu yang dapat dimanfaatkan untuk berbagai kepentingan dan kebutuhan hidup manusia agar hidup lebih sejahtera yang ada sekitar alam dan lingkungan hidup manusia.⁴⁷ Sumber daya alam juga adalah keseluruhan faktor fisik, kimia, biologis dan sosial yang membentuk lingkungan sekitar manusia.

Sumber daya alam merupakan rahmat karunia tuhan yang maha esa yang harus dikelola secara baik dan benar agar dapat memberikan manfaat kepada manusia secara maksimal dan lestari. SDA merupakan bahan baku atau harta kekayaan alam yang dapat dikelola oleh manusia, SDA juga memiliki peran tertentu dalam menyokong terbentuknya ketenagakerjaan. Di dalam ketenagakerjaan terdapat sumber daya alam sebagai instrumen terpenting membentuk adanya keselarasan dalam dunia kerja.

Sumber daya alam juga memiliki peran penting untuk memberikan kontribusi agar terbentuknya ketenagakerjaan yang memadai. Memadainya suatu ketenagakerjaan karena adanya hubungan sumber daya manusia dan sumber daya alam. Misalnya, harta kekayaan alam (baik di laut maupun didarat) memiliki hubungan yang sangat intim terbentuknya suatu tata kelola kehidupan manusia yang masif.

⁴⁷<https://apitswar.wordpress.com/pengertian-sumber-daya-alam-dan-jenisnya/> di akses 1 Oktober 2020 pukul 20.10

3. Sumber daya modal

Pembangunan ekonomi yang terjadi tidak bisa terlepas dari peran kemampuan negara dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya (resource) yang dimiliki, baik itu sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Kuantitas dan kualitas merupakan faktor penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Sumber daya manusia, sumber daya modal dan juga perkembangan teknologi. Pemilikan sumber daya alam dan sumber daya modal yang tinggi akan mendorong pertumbuhan ekonomi, walaupun belum cukup jika tidak dibarengi oleh kemampuan penduduk dalam menggali dan mengelola kedua sumber daya tersebut.

Perkembangan ekonomi yang tinggi dalam jangka waktu yang panjang merupakan tujuan setiap negara. Tujuan itu dapat dicapai apabila didukung dengan pemilikan sumber daya yang cukup. Salah satu sumber daya yang utama yang mempengaruhi perkembangan ekonomi adalah sumber daya modal dan kemajuan teknologi. Sumber daya modal merupakan bagian penting dalam membentuk pelaksanaan ketenagakerjaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat di berikan kesimpulan bahwa faktor pendukung adanya pelaksanaan ketenagakerjaan adalah Faktor sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber daya modal.

BAB IV

SISTEM KETENAGAKERJAAN DALAM HUKUM TATA NEGARA ISLAM

A. Hakekat Ketenagakerjaan

Secara yuridis buruh/tenaga kerja memang bebas memilih dan menentukan nasibnya, bebas memilih dan menentukan pekerjaan yang disukainya. Hal ini dapat dipahami karena prinsip di negara kita adalah: “tidak seorangpun boleh diperbudak, diperulur dan diperhamba”. Perbudakan dan perhambaan merupakan perbuatan yang melanggar hak asasi manusia.

Namun secara sosiologis/kemasyarakatan buruh/tenagakerja merupakan orang yang tidak bebas, karena ia terpaksa bekerja dan mengikuti majikannya/pengusahanya di mana ia berada. Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia merupakan tenaga kerja yang tidak mempunyai bekal hidup yang berupa keahlian dan keterampilan, selain tenaganya. Majikan /pengusaha yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja bahkan dapat dikatakan pengusahalah yang menentukan hidup dan matinya tenaga kerja.

Dalam prakteknya baik secara jasmaniah dan rohaniyah tenaga kerja merupakan pihak yang tidak bebas. Untuk melindungi tenaga kerja yang demikian tadi ada perlindungan yang diterapkan dengan cara:

1. Menetapkan peraturan dari pengusaha/pemerintah yang bersifat heteronom
2. Menetapkan peraturan yang dibuat oleh pengusaha/bersamaan dengan Serikat Pekerja yang disebut Perjanjian Kerja Bersama/PKB

3. Menetapkan peraturan yang dibuat oleh pengusaha disebut peraturan perusahaan yang bersifat otonom.

Dalam hal peraturan jenis kedua dan ketiga tidak boleh bertentangan dengan jenis pertama. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sifat hukum ketenagakerjaan adalah:

1. Melindungi pihak yang lemah dan menempatkan mereka pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mendapatkan keadaan sosial dalam lapangan perburuhan atau ketenagakerjaan yang pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan pengusaha yang tidak terbatas.⁴⁸

B. Dasar Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasar ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.⁴⁹ Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Dengan demikian, secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan

⁴⁸Muhammad Azhar, 2015, *Buku Ajar, Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang hal. 12-13

⁴⁹Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1983), h. 38

martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik secara individual maupun sebagai pekerja.

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah.⁵⁰ Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diatur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis⁵¹

Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik⁵²

⁵⁰Perlindungan hukum menurut Philipus senantiasa terkait pada dua hal mendasar yaitu kekuasaan ekonomi dan kekuasaan pemerintah. Dengan tidak melakukan tindakan apapun terhadap pelanggaran pelanggaran hak, maka pemerintah dinilai telah melakukan tindakan hukum, Tindakan hukum lainnya adalah berupa tindakan hukum yang bersifat preventif, yaitu kehati-hatian pemerintah dalam mengambil kebijakan. Lih Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum*, h. 30

⁵¹Zainal Asikin, et.al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), h. 5

⁵²Republik Indonesia, *Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

Secara terinci hak lain yang juga diatur berdasar Undang-Undang Ketenagakerjaan tertuang dalam pasal-pasal berikut:

1. Pasal 11, memuat hak untuk memperoleh dan mengembangkan kompetensi
2. Pasal 12 ayat (3), memuat hak untuk mengikuti (mendapatkan) pelatihan
3. Pasal 31, *jo*; Pasal 88, menyatakan hak untuk memilih jenis pekerjaan dan memperoleh penghasilan, baik di dalam maupun di luar negeri
4. Pasal 86 ayat (1) menyatakan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja
5. Pasal 99 ayat (1) memuat hak pekerja dan keluarganya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek)
6. Pasal 104 ayat (1), hak bagi pekerja untuk terlibat (membentuk atau menjadi anggota) alam serikat pekerja/buruh.

Berdasarkan muatan pasal-pasal UU ketenagakerjaan tersebut, maka lingkup perlindungan terhadap pekerja mencakup:⁵³

1. Hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha
2. Keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan khusus bagi pekrja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

⁵³Eko Wahyudi, et. Al., *Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), h. 32

C. Sistem Ketenagakerjaan dalam Hukum Tata Negara Islam

Sebagaimana diketahui bahwa sistem masyarakat Islam bersumber dari Aqidah Islam, yang pelaksanaannya dijalankan secara operasional lewat petunjuk syari'at Islam.⁵⁴ Maka dari sini dapat dipahami bahwa sistem ketenagakerjaan pun harus bersumber dari sistem tersebut, dengan terlebih dahulu dirumuskan dalam bentuk syari'at Islam. Hal ini tidak berarti, bahwa setiap individu Islam mutlak bersikap pasif dan tidak berusaha memahami sistem tersebut, maka setiap individu dan kelompok-kelompok tertentu dalam Islam, dapat mengembangkan konsep-konsep yang cocok dengan bidang kehidupannya, dengan tetap berada pada Aqidah Tauhid.

Apabila pembahasan berikut ini disandarkan pada kesimpulan di atas, maka dalam rangka melihat kesempurnaan Syari'at Islam, orientasinya tidak dapat dilepaskan dari kesempurnaan ajaran agama Islam itu sendiri.

Sebagai bahan acuan, maka berikut ini akan dikemukakan beberapa ayat al-Quran yang menjelaskan tentang kesempurnaan ajaran Islam, seperti yang terdapat dalam Q.S. al-Maidah/5:3, Q.S. al-An'am/6:38 dan Q.S. an-Nahl/16:89 dan sebagainya:

- Q.S. al-Maidah/5:3

حُرِّمَتْ عَلَيْكُمْ أَلْمَيْتَةُ وَالْدَّمُ وَلَحْمُ الْخِنْزِيرِ وَمَا أُهْلَ لِغَيْرِ اللَّهِ بِهِ وَالْمُنْخَنِقَةُ وَالْمَوْقُوذَةُ
وَالْمُتَرَدِّيَةُ وَالنَّطِيحَةُ وَمَا أَكَلَ السَّبُعُ إِلَّا مَا ذَكَيْتُمْ وَمَا ذُبِحَ عَلَى النُّصُبِ وَأَنْ تَسْتَقْسِمُوا
بِالْأَزْلَمِ ۚ ذَلِكُمْ فِسْقٌ ۗ الْيَوْمَ يَيسرُ الْإِذِينَ كَفَرُوا مِنْ دِينِكُمْ فَلَا تَخْشَوْهُمْ وَاخْشَوْنَ ۚ الْيَوْمَ

⁵⁴Sayyid Qutub, (Judul asli tak tercantumkan), diterjemahkan oleh H.A. Mu'thi Nurdin, *masyarakat Islam*, (Cet. II: Bandung: Yayasan at-Taufik dan PT. Al-Ma'arif, 1978), hal. 118

أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتِمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيتُ لَكُمُ الْإِسْلَامَ دِينًا فَمَنِ اضْطُرَّ فِي مَخْمَصَةٍ
غَيْرِ مُتَجَانِفٍ لِإِثْمٍ فَإِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ ﴿٢٨﴾

Terjemahan:

Diharamkan bagimu (memakan) bangkai, darah, daging babi, (daging hewan) yang disembelih atas nama selain Allah, yang tercekik, yang terpukul, yang jatuh, yang ditanduk, dan diterkam binatang buas, kecuali yang sempat kamu menyembelihnya, dan (diharamkan bagimu) yang disembelih untuk berhala. dan (diharamkan juga) mengundi nasib dengan anak panah, (mengundi nasib dengan anak panah itu) adalah kefasikan. pada hari ini orang-orang kafir telah putus asa untuk (mengalahkan) agamamu, sebab itu janganlah kamu takut kepada mereka dan takutlah kepada-Ku. pada hari ini telah Kusempurnakan untuk kamu agamamu, dan telah Ku-cukupkan kepadamu nikmat-Ku, dan telah Ku-ridhai Islam itu Jadi agama bagimu. Maka barang siapa terpaksa karena kelaparan tanpa sengaja berbuat dosa, Sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.⁵⁵

- Q.S. al-An'am/6:38

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا طَيْرٍ يَطِيرُ بِجَنَاحَيْهِ إِلَّا أُمَمٌ أَمْثَالُكُمْ ۚ مَا فَرَّطْنَا فِي الْكِتَابِ مِنْ شَيْءٍ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّهِمْ يُحْشَرُونَ ﴿٣٨﴾

Terjemahan:

Dan Tiadalah binatang-binatang yang ada di bumi dan burung-burung yang terbang dengan kedua sayapnya, melainkan umat-umat (juga) seperti kamu. Tidak ada sesuatupun yang kami luputkan di dalam Kitab, kemudian kepada tuhan mereka dikumpulkan.⁵⁶

- Q.S. an-Nahl/16:89

وَيَوْمَ نَبْعَثُ فِي كُلِّ أُمَّةٍ شَهِيدًا عَلَيْهِمْ مِنْ أَنْفُسِهِمْ ۖ وَجِئْنَا بِكَ شَهِيدًا عَلَىٰ هَٰؤُلَاءِ ۚ وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تَبْيِينًا لِكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَىٰ لِلْمُسْلِمِينَ ﴿٨٩﴾

Terjemahan:

⁵⁵Kementrian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, h. 106

⁵⁶Kementrian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, h. 128

(Dan ingatlah) akan hari (ketika) Kami bangkitkan pada tiap-tiap umat seorang saksi atas mereka dari mereka sendiri dan Kami datangkan kamu (Muhammad) menjadi saksi atas seluruh umat manusia. dan Kami turunkan kepadamu Al kitab (Al Quran) untuk menjelaskan segala sesuatu dan petunjuk serta rahmat dan kabar gembira bagi orang-orang yang berserah diri (muslim).⁵⁷

Berdasarkan ketiga Firman Allah di atas, telah dapat dipahami bahwa ajaran Islam dengan sumber utamanya, yaitu Al-Qur'an dan As-Sunnah (hadis) Nabi Muhammad SAW., mempunyai beberapa keistimewaan, dari keterangan yang di peroleh dari ayat-ayat Al-Qur'an tersebut, juga dapat diidentifikasi beberapa faktor yang membuat ajaran (syari'at) Islam itu sempurna, yaitu (1) Agama Islam telah terpilih dan di pilih oleh Allah SWT., sebagai agama yang diridhoi-Nya, (2) dalam al-Kitab (al-Qur'an) termuat segala masalah yang meliputi seluruh aspek kehidupan manusia dapat dipahami dari surat Al-An'am ayat 38, dilengkapi dengan (3) Misi kerasulan Nabi Muhammad SAW., sebagai saksi terhadap seluruh umat manusia.

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka dapat dipahami bahwa syari'at Islam juga membahas dan memperhatikan kehidupan manusia dalam kapasitasnya sebagai "pekerja" dan tentunya memuat prinsip-prinsip dan aturan serta konsepsi tentang "kerja" dan ajaran untuk selalu "bekerja"

Sebelum mengemukakan dan menguraikan inti masalah, maka perlu diketahui bahwa manusia dalam posisinya sebagai makhluk sosial, di tuntut untuk selalu bekerja dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, disamping untuk mengolah sumber daya alam serta mengexploitasinya.

⁵⁷Kementrian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, h. 267

Pemanfaatan tenaga kerja manusia dalam rangka mengejawantahkan dan mengaktualisasikan fungsi kekhalifaan dan sekaligus fungsinya sebagai pembangun, sangat dihargai oleh ajaran (syari'at Islam).

Sehubungan dengan hal tersebut, manusia sebagai pekerja, mutlak memperhatikan kemungkinan-kemungkinan yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan melaksanakan aktivitasnya. Dalam hal ini, Dr. Ahmad Muhammad Al-Assad memberikan beberapa catatan alternative, agar manusia sebagai mahluk pekerja (pembangun dan khalifah), dapat menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya.

Dalam segala kegiatan hidup manusia, maka tuntutan utama adalah mengarahkan dan mencurahkan segala kemampuan fisik maupun yang bersifat non fisik (idea atau pikiran) untuk dapat memenuhi tingkat kehidupan yang lebih baik dan lebih layak. Dengan kata lain, ajaran Islam menempatkan manusia sebagai posisi sentral dalam setiap kegiatan, termasuk didalamnya kegiatan perekonomian.⁵⁸

Ketenagakerjaan jika dalam perspektif Islam, tergolong dalam kegiatan *Ijarah* (sewa-menyewa) dalam hal jual-beli jasa. Hal ini berdasarkan pada landasan *Syara'* yang terdapat dalam Q.S. ath-Thalaq/65:6.

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُنَّ لِيُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمِلٍ
فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۖ وَاتَّمِرُوا بَيْنَكُمْ
بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسَرِّضْ لَهُ أُخْرَى ۗ

⁵⁸Yunus Assagaf, *Ketenagakerjaan Dalam Konsepsi Syari'at Islam*, (Manado:Institut Agama Islam Negeri Manado, 2016), h. 15

Terjemahan:

Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.⁵⁹

Selain ayat Qur'an tersebut, hal ini juga berdasarkan pada *Hadits* yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah dari Ibn Umar, serta *Hadits* yang diriwayatkan oleh 'Abdur Razaq dari Abu Hurairah:

"Berikanlah Upah pekerja sebelum keringatnya kering."

"Barangsiapa yang meminta untuk menjadi buruh, beritahukanlah Upahnya"

Sedangkan menurut *ijtima'*, umat Islam pada masa sahabat telah ber*ijtima'* bahwa *ijarah* diperbolehkan, sebab adanya manfaat bagi manusia.

Adapun yang menjadi Rukun *Ijarah*, yaitu: '*Aqid* (orang yang melaksanakan perjanjian/akad), *Shighat* akad, *Ujrah* (upah), dan Manfaat Syarat *Ijarah* merupakan syarat yang sama halnya syarat yang terdapat pada syarat jual-beli, yakni:

a. Syarat *al-Inqad* (terjadinya akad/perjanjian)

Terdapat perbedaan di kalangan *Ulama'* mengenai syarat ini. Menurut Syafi'iyah dan Hanabilah, orang yang akad harus *mukallaf*, yaitu baligh dan berakal, sedangkan anak *mumayyiz* belum dapat dikategorikan ahli akad. Berbeda dengan pendapat tersebut, Hanafiyah menyatakan bahwa ahli akad tidak

⁵⁹Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 558

diharuskan baligh serta anak *mumayyiz* (minimal 7 tahun), diperbolehkan di bawah persetujuan walinya. Sedangkan Malikiyah lebih cenderung menjabarkan perihal baligh dan *mumayyiz* dalam hal akad. Malikiyah berpendapat bahwa *tanyiz* adalah syarat *ijarah* dan jual-beli, sementara baligh merupakan syarat dalam hal penyerahannya.

b. Syarat *an-Nafadz* (pelaksanaan akad)

Agar *ijarah* terlaksana, barang harus dimiliki oleh *'aqid* atau ia memiliki kekuasaan penuh untuk akad (*ahliyah*). Dengan demikian, *ijarah al-fudhul* (ijarah yang dilakukan oleh orang yang tidak memiliki kekuasaan atau tidak diizinkan oleh pemiliknya) tidak dapat menjadikan adanya *ijarah*.

- Syarat sah

1. Adanya keridhaan dari kedua pihak yang mengadakan akad.
2. *Ma'qud 'Alaih* (barang) bermanfaat dengan jelas. Adanya kejelasan dalam barang tersebut adalah, dengan menjelaskan manfaatnya, pembatasan waktu serta jenis pekerjaannya.
3. Tidak menyewa untuk pekerjaan yang diwajibkan kepadanya. Seperti halnya, menyewa orang untuk melaksanakan salat *fardhu*, puasa, dan hal-hal semacam itu.
4. Tidak mengambil manfaat bagi diri orang yang disewa. Tidak menyewakan diri untuk perbuatan ketaatan sebab manfaat dari ketaatan tersebut adalah untuk dirinya. Juga tidak mengambil manfaat dari sisa hasil pekerjaannya, seperti halnya menggiling gandum dan mengambil tepungnya untuk dirinya.

- Syarat *lazim*

1. *Ma'qud 'Alaih* terhindar dari cacat. Jika terdapat cacat padanya, maka penyewa boleh memilih antara meneruskan dengan membayar penuh atau membatalkannya.
2. Tidak ada *udzur* yang membatalkannya akad. Sifat *ijarah* memiliki perbedaan di antara merupakan akal *lazim* yang boleh dibatalkan, menurut asalnya, bukan pada pemenuhan akadnya. *Ijarah* juga batal apabila salah seorang yang akad wafat, dan akad tersebut tidak dapat dialihkan pada ahli warisnya. Sebaliknya, *Jumhur Ulama'* berpendapat bahwa *ijarah* adalah akad *lazim* yang tidak dapat dibatalkan, kecuali dengan adanya sesuatu yang merusak pemenuhannya, seperti hilangnya manfaat. Sementara apabila dalam akad tersebut terdapat salah satu '*aqid*' yang wafat, maka *ijarah* tersebut tidaklah batal namun beralih kepada ahli waris.

Hukum *ijarah shahih*, jika kemanfaatan bagi penyewa, serta upah bagi pekerja ataupun orang yang menyewakannya tetap. Adapun menurut *Ulama'* Hanafiyah, hukum *ijarah* rusak apabila penyewatelah mendapatkan manfaat tetapi orang yang menyewakan atau yang bekerja, dibayar lebih kecil dari kesepakatan pada waktu akad (ini kerusakan yang terjadi pada syarat *ijarah*). Akan tetapi, jika kerusakan tersebut disebabkan penyewa tidak memberitahukan jenis perjanjian pekerjaannya, upah harus diberikan secara semestinya. *Ulama Syafi'iyah* berpendapat bahwa *ijarah fasid* sama halnya dengan jual-beli *fasid*, yakni harus dibayar sesuai dengan nilai atau ukuran yang dicapai oleh barang sewaan.

Macam-macam pekerja (*ajir*) serta tanggung jawab yang dibebankan padanya, yakni:

1. *Ajir khusus*

Ajir khusus merupakan orang yang bekerja sendiri dan menerima upah sendiri, seperti halnya pembantu rumah tangga. Jika ada barang yang rusak, maka ia tidak bertanggung jawab untuk menggantinya.

2. *Ajir Musytarik*

Ajir Musytarik seperti halnya para pekerja di pabrik, para *Ulama'* berbeda pendapat dalam menetapkan tanggung jawab mereka:

- a) *Ulama'* Jafar, Hasan Ibn Jiyad dan Imam Syafi'i. Pendapat yang paling *shahih*, adalah mereka tidak bertanggung jawab atas kerusakan yang tidak disebabkan oleh mereka, kecuali bila disebabkan oleh adanya permusuhan.
- b) Imam Ahmad serta dua sahabat Imam Abu Hanifah. Mereka berpendapat bahwa, *ajir* bertanggung jawab atas kerusakan jika disebabkan oleh mereka walaupun tidak disengaja, kecuali jika disebabkan oleh hal-hal umum yang terjadi.
- c) *Ulama'* Malikiyah. Pekerja bertanggung jawab atas kerusakan yang disebabkan walaupun tidak disengaja atau karena kelalaiannya.

Masing –masing *ajir*, memiliki amanah yang dititipkan kepada mereka. Namun, amanah tersebut dapat berubah menjadi tanggung jawab jika dalam keadaan seperti berikut:

1. *Ajir* tidak menjaga amanah tersebut.
2. Benda yang diamanahkan kepada *ajir* tersebut, dirusak dengan sengaja.

Dalam *ajir musytarak*, apabila murid *ajir* ikut membntu, maka pengajarnya yang bertanggung jawab atas kerusakan tersebut.

3. *Ajir* telah menyalahi pesanan penyewa. Akhir *ijarah* menurut *Ulama'* Hanafiyah, disebabkan dengan meninggalnya salah seorang yang akad, sedangkan ahli waris tidak memiliki hak untuk meneruskannya. Adapun menurut *Jumhur Ulama'*, *ijarah* tersebut tidaklah batal tetapi dapat diwariskan terhadap ahli warisnya. Selain itu, *ijarah* berakhir apabila akad tersebut dibatalkan, serta terjadi kerusakan pada barang yang disewakan. Dalam hal ini, menurut *Ulama* lainnya berpendapat bahwa rusaknya barang sewaan tidak menyebabkan habisnya *ijarah*, tetapi benda tersebut haruslah diganti selagi masih dapat diganti. *Ijarah* juga dapat berakhir apabila waktu yang telah ditentukan habis, kecuali ada udzur yang menyebabkan *ijarah* tersebut tidak berakhir.⁶⁰

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diartikan bahwa sistem ketenagakerjaan dalam hukum tata negara Islam adalah termasuk ke dalam kegiatan yang digolongkan sebagai kegiatan *Ijarah*, kegiatan *Ijarah* yang mana tersebut merupakan sewa menyewa dalam hal jual beli jasa dimana pihak pemilik tenaga kerja diibaratkan sebagai penyewa dan sebaliknya pihak tenaga kerja

⁶⁰ Nur Aksin, "Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)", *Jurnal Universitas PGRI Semarang* 1, No 2, (2018), h. 75-77

diibaratkan sebagai sesuatu yang disewakan. Pengertian tenaga kerja dapat diibaratkan sebagai sewaaan, dikarenakan tenaga kerja dalam sistem pekerjaannya telah dimanfaatkan keahliannya. Upah disini menjadi jaminan serta imbalan atas apa yang telah dikerjakan oleh seorang pekerja terhadap pekerjaan yang telah diberikan pemiliknya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dijabarkan oleh peneliti mengenai Konvensi Ketenagakerjaan ditinjau dari Perspektif Hukum Tata Negara Islam sebagai berikut:

1. Ketenagakerjaan merupakan suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Kedudukan ketenagakerjaan dalam hukum tata negara Indonesia adalah sesuatu yang termasuk dalam ruang lingkup Hukum Administrasi Negara, Hukum Perdata, dan Hukum Pidana. Kedudukan tersebut membawa konsekuensi yuridis bahwa ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan haruslah mendasar pada teori hukum yang menelaah bidang tersebut.
2. Pelaksanaan Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja dalam pembangunan nasional merupakan faktor dinamika penting yang menemukan laju pertumbuhan perekonomian baik dalam kedudukannya sebagai tenaga kerja produktif maupun sebagai konsumen, adapun faktor yang mempengaruhi adanya ketenagakerjaan yaitu Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Modal.
3. Sistem ketenagakerjaan dalam hukum tata negara Islam adalah termasuk ke dalam kegiatan yang digolongkan sebagai kegiatan ijarah, kegiatan ijarah

yang mana tersebut merupakan sewa menyewa dalam hal jual beli jasa dimana pihak pemilik tenaga kerja diibaratkan sebagai penyewa dan sebaliknya pihak tenaga kerja diibaratkan sebagai sesuatu yang disewakan, tenaga kerja dapat diibaratkan sebagai sewaan dikarenakan tenaga kerja dalam sistem pekerjaannya telah dimanfaatkan keahliannya.

Implikasi Penelitian

Membaca dan mengenelisis fenomena dan literatur terkait judul ini maka, penulis memberikan beberapa pemahaman yaitu sebagai berikut:

1. Perlu peningkatan kinerja pemerintah di bidang ketenagakerjaan agar sesuai aturan dengan pengimplementasiannya
2. Perlunya peningkatan pelaksanaan ketenagakerjaan bernuansa Islam secara maksimal agar kemaslahatan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashabul Kahpi, *Pengupahan: Tinjauan Terhadap permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jurnal, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar (UIN Alauddin Makassar), 2016 Vol.3 No.2
- Ashabul Kahpi, “Pekerja Muslimah dan Hak-Haknya di Indonesia Perspektif Islam”, *Jurnal Al-Qadau Peradilan dan Hukum Keluarga Islam* 6, No 2 (2019)
- Basani Situmorang, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun Dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan* (Jakarta: BPHN Puslitbang, 2010)
- Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh* (Jakarta: Al-Huda, 2007)
- Departemen Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia, Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*
- Djumbadi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, edisi ke-empat (Jakarta: PT Gramedia pustaka, 2011)
- Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011)
- Drs. Sudarsono, *Pengantar Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003)
- Eko Wahyudi, et. Al., *Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2016)
- Hadari Nawawi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003)
- <https://apitswar.wordpress.com/pengertian-sumber-daya-alam-dan-jenisnya/>, diakses 1 Oktober 2020 pukul 20.14
- <https://id.shvoong.com/social-sciences/sociology/2205936-pengertian-actuating/>, diakses 1 Oktober 2020 pukul 21.14

<https://elvira.rahayupartners.id/id/know-the-rules/manpower-law#:~:text=> diakses 3 Maret 2020 pukul 16.00

Hani Regina Sari, " Perlindungan Hukum Tenaga Kerja oleh Badan Penyelenggaraan jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-undang No. 24 Tahun 2011", *skripsi*, (Lampung: Fak. Hukum Universitas Lampung Bandar Lampung, 2018)

Indira Saraswati, "Peranan Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organisation/ILO) Terkait dengan Upaya Perlindungan dan Kesetaraan Hak Perempuan dalam Bekerja" *Skripsi* (Makassar: Fakultas Hukum, Unhas, 2016)

Kementrian Agama, RI., *Al-Qur'an dan terjemahannya* (Cet. I; Samil Quran, 2012)

Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2003)

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007)

Muhammad Tholkah Hasan, *Islam dan Sumber daya Manusia*, Jakarta: Lantobora Press, 2005

M.Iwan Satriawan.dan Siti Khoiriah, *Ilmu Negara* (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2016)

Muhammad Azhar, *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan* (Cet.1: Semarang, 2015)

Mahdi Bin Achmad Mahfud dan Vinaricha Sucika Wiba, *Hukum Ketenagakerjaan dan Perkembangannya*, (Surabaya, CV.R.A.De Rozarie, 2014), www.academia.edu, (30 Maret 2020)

Moh. Kasiram, *Penelitian Refleksi Pengembangan Pemahaman dan Penguasaan Metodologi Penelitian*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010)

Novi Lestari, Elan Jaelani, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan* (Bandung: STAI Bhakti Persada, 2018)

Nur Aksin, “Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)”,
Jurnal Universitas PGRI Semarang 1, No 2, (2018)

Oxford English Dictionary, edisi kedua, s.v (Oxford: Oxford University press,
 1992)

Perlindungan hukum menurut Philipus senantiasa terkait pada dua hal mendasar yaitu kekuasaan ekonomi dan kekuasaan pemerintah. Dengan tidak melakukan tindakan apapun terhadap pelanggaran pelanggaran hak, maka pemerintah dinilai telah melakukan tindakan hukum, Tindakan hukum lainnya adalah berupa tindakan hukum yang bersifat preventif, yaitu kehati-hatian pemerintah dalam mengambil kebijakan. Lih Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum*

Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1983)

Rahardjo Adisasmita, *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*, (Yogyakarta: Graha ilmu, 2011)

Sri Warjianti, *Hukum Ketenagakerjaan Keselamatan Kerja dan Perlindungan Upah Pekerja Wanita* (Bandung: Tarsito, 1998)

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT.Refika Aditama, 2010)

Sayuti Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: pendekatan non sekuler*, (Surakarta: muhammadiyah university Press, 2002)

Sayyid Qutub, (Judul asli tak tercantumkan), diterjemahkan oleh H.A. Mu'thi Nurdin, masyarakat Islam, (Cet. II: Bandung: Yayasan at-Taufik dan PT. Al-Ma'arif, 1978)

Suharsimi Arikunto, *Menejemen Penelitian* (Jakarta : PT. Asdi Mahasatya,2003)

Soerjano Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta, Rajawali Pers, 2001)

Sugiyono, *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012)

UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004)

Wahbah Az-zuhaili, *Kebebasan Dalam Islam* (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2005)

Yunus Assagaf, *Ketenagakerjaan Dalam Konsepsi Syari'at Islam*, (Manado: Institut Agama Islam Negeri Manado (IAIN), 2016)

Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013)

Zainal Asikin, et.al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993)

Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali, 2010)



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Muh. Aqil Fatahillah, lahir di Makassar 12 Desember 1998. Merupakan anak Pertama dari Dua bersaudara, pasangan Rostina Kalimuddin Assegaf dan Patahuddin S.PD, Pendidikannya ditempuh mulai dari SD Negeri Mannuruki Tahun 2005-2011 kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama SMPN 24 Makassar (2011-2013) dan. Lalu pada tahun 2013 ia melanjutkan Madrasah Aliyah Guppi Samata Gowa hingga pada Tahun 2016. Di tahun yang sama ia melanjutkan jenjang (S1) pada Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar Fakultas Syari'ah dan Hukum Jurusan Hukum Tatanegara (HTN)